



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย
อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

รัตนภรณ์ ตาคทอง

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา รัฐศาสตรศึกษา

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มกราคม 2558

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

**PERSONNEL'S MOTIVATION FOR DUTY PERFORMANCE OF THE
OFFICERS OF OMNOI CITY MUNICIPALITY, KRATHUM BAEN
DISTRICT, SAMUT SAKHON PROVINCE**



RATTANAPORN TADTHONG

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS

THE DEGREE OF MASTER OF POLITICAL SCIENCE

DEPARTMENT OF GOVERNMENT

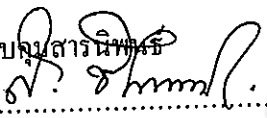
FACULTY OF SOCIAL SCIENCE

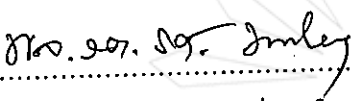
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

JANUARY, B.E. 2558 (2015)

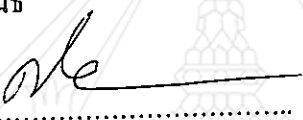
(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

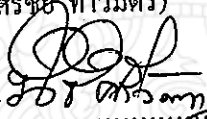
คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ได้พิจารณาสาร
นิพนธ์ ของ นางรัตนาภรณ์ ตาดทอง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัยได้


คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ พิเศษ ดร. สุกิจ ชัยมุสิก)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(พลเรือตรี รองศาสตราจารย์ ทองใบ ธีรานันท์ทางกูร)

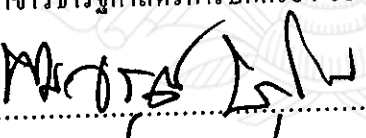
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สรชัย ท้าวมิตร)


..... กรรมการ
(พันตำรวจเอกศาสตราจารย์ ดร. นิธิ ศรีวัฒนา)


..... กรรมการ
(ดร. ยุทธนา ปราณีต)

คณะสังคมศาสตร์ อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย


..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(พระมหาอรุณ ปญญารุโณ)

วันที่ 9 เดือน มกราคม พ.ศ. 2558

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และความกรุณาจากคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้ และให้คำแนะนำทางการศึกษาและการทำวิจัย

กราบขอบพระคุณ พระมหาบุญศรี ญาณวุฑฺโฒ, ผศ.ดร. รักษาการบัณฑิตวิทยาลัย และคณะกรรมการสอบทุกท่าน ที่ได้ชี้แนะข้อบกพร่องในงานวิจัย เพื่อแก้ไขให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์

ขอขอบคุณ รศ.(พิเศษ) ดร. สุกิจ ชัยมุสิก อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และ พลเรือตรี รศ.ทองใบ ธีรานันท์ทางกูร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รศ. ศรชัย ท้าวมิตร พันตำรวจเอก ศาสตราจารย์ ดร. นิธิ ศรีวัฒนา และ ดร. ยุทธนา ปราณิตที่ได้อนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และกรุณาให้ความรู้และคำชี้แนะตลอดจนข้อคิดเห็นต่าง ๆ ในการวิจัยในครั้งนี้และ อาจารย์กรุณา จันทร์ทอง ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ แก่ผู้วิจัย อีกทั้งได้สละเวลาในการชี้แนะแนวทางตลอดจนการตรวจแก้ไขจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ดูแลช่วยเหลือในด้านเอกสารการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ตลอดจนนักศึกษา สาขารัฐศาสตร์การปกครองทุกท่าน ที่กรุณาให้กำลังใจรวมทั้งความห่วงใยที่มอบให้ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบคุณ นักศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครองทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบความดีทั้งหมดนี้แด่บิดามารดา และครู-อาจารย์อันเป็นที่เคารพสูงสุด รวมทั้งเพื่อน ๆ ที่ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

รัตนภรณ์ ดาดทอง

5520150332066 : สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง : ร.ม. (รัฐศาสตร์การปกครอง)

คำสำคัญ : แรงจูงใจ/การปฏิบัติงาน/บุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

รศ.ดร.ณัฏฐา ตาดทอง : ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร (PERSONNEL'S MOTIVATION FOR DUTY PERFORMANCE OF THE OFFICERS OF OMNOI CITY MUNICIPALITY, KRATHUM BAEN DISTRICT, SAMUT SAKHON PROVINCE).

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ พิเศษ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก อาจารย์ที่ปรึกษา, พลเรือตรี รศ. ทองใบ ชีรานันท์ทางกูร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม. 162 หน้า. ปี พ.ศ. 2557

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ของบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 205 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการตามสูตรคำนวณของทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว F-test หรือ (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ประกอบ

ผลการวิจัยพบว่า

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดที่ด้านเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ คือด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบุคลากร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อยอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อุปกรณ์สำนักงานไม่เพียงพอควรจัดอุปกรณ์เครื่องมือให้เพียงพอ ทันสมัยสะดวกและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ การทำงานไม่ตรงหน้าที่และตำแหน่ง จึงควรจัดสรรคนให้ตรงกับงานและภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ และแบ่งงานของบุคลากรที่แต่ละวันอย่างชัดเจนตามหน้าที่ และควรมีการสรุปการทำงานแต่ละวันและ ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ขาดความช่วยเหลือ คิดว่างานตนเองสำคัญกว่างานคนอื่นและมีการแบ่งกลุ่ม จึงขาดความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม ควรมีการจัดอบรมระบบงานเป็นทีมและควร ด้านความสำเร็จในการทำงาน บางงานไม่สำเร็จเพราะขาดอุปกรณ์สนับสนุน และงบประมาณน้อยทำให้เกิดปัญหาในความสำเร็จงาน ควรมีการพูดคุยชี้แจงเพื่อปรับแผนงานให้งานแต่ละงานมีความสำเร็จ โดยสมบูรณ์



5520150332066 : MAJOR : GOVERNMENT : M.A. (GOVERNMENT)

KEY WORD : PERSONNEL'S MOTIVATION/ DUTY PERFORMANCE OF THE OFFICERS /OMNOI CITY MUNICIPALITY, KRATHUM BEAN DISTRICT, SAMUT SAKHON PROVINCE

RATTANAPORN TADTHONG : PERSONNEL'S MOTIVATION FOR DUTY PERFORMANCE OF THE OFFICERS OF OMNOI CITY MUNICIPALITY, KRATHUM BEAN DISTRICT, SAMUT SAKHON PROVINCE : ASSOC. PROF.(EMERITUS), ADVISOR, REAR ADMIRAL ASSOC. PROF. THONGBAI DHIRANADANKURA, CO-ADVISOR. 162 PP., B.E. 2557 (2014).

The objectives of this thematic paper were as follows: 1) to study personnel's motivation for duty performance of the officers of Omnoi City Municipality, Krathum Baen district, Samut Sakhon province 2) to compare the personnel's motivation for duty performance of the officers of Omnoi City Municipality, Krathum Baen district, Samut Sakhon province, with different genders, ages, levels of education, occupations, and work experience, and 3) to study suggestions and solutions concerning with the personnel's motivation for duty performance of the officers of Omnoi City Municipality, Krathum Baen district, Samut Sakhon province. The sample group used for research was 205 of the people sized by Taro Yamane's formula. The tools for collecting data were rating scale questionnaire: 5 levels, 25 items, and the confidence level of 0.90. The statistics used were descriptive, frequency, percentage, mean, standard deviation and inferential statistics: T-test or One-Way ANOVA test. If differentiation was found, it was tested in a pair by mean of Scheffé and analyzed by computing.

The results of research were found as follows:

1. The personnel's motivation for duty performance of the officers of Omnoi City Municipality, Krathum Baen district, Samut Sakhon province, was at a high level in the whole view. Having been considered in each aspect, it was at a high level in 4 aspects. The aspect of the average sorted from the highest level to the lowest one was found: Nature of Work and Responsibilities, Success at Work, Work environment, and Relationships with colleagues respectively.

2) The results of the testing hypothesis were found that the personnel with different genders, ages, levels of education, work experiences had no difference of motivation for duty performance of the officers of Omnoi City Municipality, Krathum Baen district, Samut Sakhon province, in the whole view and each aspect, and it was inconsistent with the hypothesis.

3) Suggestions and solutions concerning with the personnel's motivation for duty performance of the officers of Omnoi City Municipality, Krathum Baen district, Samut Sakhon province: **Work environment** - Office devices were not enough. Therefore, should provide office devices sufficiently: modern, comfortable, and conducive to the performance. **Nature of Work and Responsibilities** -- the staff did not match the duties and position. Therefore, each day should be a summary of the work. Relationships with colleagues -- they had lack of supporting, they thought themselves' work was more important than others' and had different groups, so they had lack of co-operation in activities. Therefore, team-work system training should be provided, and **Success at Work** -- some work was not completed in time because there was lack of supporting equipment and there was low budget that caused problems to work. Therefore, should clarify to adjust plans to complete each task.



สารบัญ

	หน้า
ประกาศคุณูปการ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ณ
บทที่	
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	13
2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	25
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	28
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	30
2.6 แนวคิดเกี่ยวกับเทศบาล	35
2.7 พระราชบัญญัติเกี่ยวกับเทศบาล	46
2.8 สภาพพื้นที่ทำการวิจัย	55
2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	59
2.10 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	65
3 วิธีดำเนินการวิจัย	66
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	66
3.2 เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง	66

	๗
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	68
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	68
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	70
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	71
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	72
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	75
4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	75
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	76
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย	76
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร	78
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย	83
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจ	116
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	120
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	123
5.3 ข้อเสนอแนะ	134
บรรณานุกรม	136
ภาคผนวก	142
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	143
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	145
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	149
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม	151
ภาคผนวก ฉ คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)	158
ประวัติผู้วิจัย	162

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร	67
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	76
4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	76
4.3	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการศึกษา	77
4.4	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามประการณ์ในการทำงาน	77
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย(\bar{X})ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม และรายด้าน	78
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย(\bar{X})ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมและรายข้อ	79
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย(\bar{X})ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ โดยรวมและ รายข้อ	80
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย(\bar{X})ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน โดยรวมและราย ข้อ	81
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย(\bar{X})ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ	82
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม จำแนกตามเพศ	83

4.11	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม จำแนกตามเพศ	84
4.12	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ	84
4.13	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ	85
4.14	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ	85
4.15	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ	86
4.16	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ	86
4.17	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ	87
4.18	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามเพศ	87
4.19	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามเพศ	88
4.20	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม จำแนกตามอายุ	88

4.21	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม จำแนกตามอายุ	89
4.22	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม จำแนกตามอายุแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffe)	89
4.23	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ	90
4.24	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ	90
4.25	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé)	91
4.26	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ	92
4.27	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ	92
4.28	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé)	93
4.29	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ	94

- 4.30 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ 94
- 4.31 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé) 95
- 4.32 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุ 96
- 4.33 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุ 96
- 4.34 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé) 97
- 4.35 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อยอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา 98
- 4.36 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา 98
- 4.37 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé) 99
- 4.38 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา 100

- 4.39 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา 100
- 4.40 แสดงการวิเคราะห์แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé) 101
- 4.41 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา 102
- 4.42 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา 102
- 4.43 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา 103
- 4.44 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา 103
- 4.45 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé) 104
- 4.46 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา 105

- 4.47 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา 105
- 4.48 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันจำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé) 106
- 4.49 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 107
- 4.50 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 107
- 4.51 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé) 108
- 4.52 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 109
- 4.53 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 109
- 4.54 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé) 110

- 4.55 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 111
- 4.56 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 111
- 4.57 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครความรับผิดชอบโดยรวม จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé) 112
- 4.58 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน 113
- 4.59 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 113
- 4.60 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน 114
- 4.61 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน 114
- 4.62 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ใน

	การทำงานแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé)	115
4.63	แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพการทำงาน	116
4.64	แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ	117
4.65	แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน	117
4.66	แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน	118



สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 2.1	
โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย	57
2.2	
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาลนครอ้อมน้อย	58
2.3	
โครงสร้างวิชาการแลแผนงานเทศบาลนครอ้อมน้อย	58
2.4	
แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	65



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานที่จัดขึ้นเพื่อรองรับภารกิจ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบกิจการสาธารณะในท้องถิ่น โดยในระบบการเมืองท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาที่ส่งผลต่อประชาชนในชุมชน เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด รวมทั้งบทบาท อำนาจ หน้าที่ ที่ถูกถ่ายโอนจากราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามการกระจายอำนาจ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่บุคคลากร ทำให้โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล มีการปรับเปลี่ยน บริการจากรัฐจากเชิงรับเป็นเชิงรุกมากขึ้นซึ่งการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของบุคลากรดังกล่าวต้องอยู่ภายใต้การกำกับของผู้บริหารซึ่งเป็นนักการเมืองท้องถิ่นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการควบคุมกำกับ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามอำนาจและนโยบายของผู้บริหารที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ผู้บริหารต้องคำนึงถึงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติเป็นอย่างมาก หากไม่มีการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ขาดประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานไม่ประสบความสำเร็จ ทรัพยากรมนุษย์เป็นทุนทางสังคม ที่มีความสำคัญยิ่งที่สามารถสร้างคุณภาพให้แก่องค์กรได้อย่างมหาศาลจากในอดีตที่บุคคลในองค์กรเป็นเพียงเครื่องมือที่ช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จ กลายเป็นบุคคลที่ทรงคุณค่าที่องค์กรต้องซำรงรักษาไว้ให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี การทำงานในองค์กรจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อผู้ปฏิบัติหน้าที่มีความพึงพอใจในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในองค์กรรวมถึงการได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญที่สามารถเอื้ออำนวยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งก็คือความเจริญเติบโตขององค์กรนั่นเอง เมื่อบุคคลเข้ามาอยู่ในองค์กรแล้วต้องดำเนินกระบวนการให้เจ้าหน้าที่เหล่านั้นมีความรู้ความสามารถมีความทันสมัยต่อสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลยังได้ตระหนักถึงสภาพร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการคำนึงถึงความปลอดภัย ความเมื่อยล้าเงินทดแทนต่าง ๆ ทั้งในขณะปฏิบัติหน้าที่และเมื่อพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ สิ่งเหล่านี้เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างมาก อันเป็นการเพิ่มพูนความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งผลสุดท้ายที่เกิดขึ้นคือการเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กรนั้น ๆ (ดิน ปรัชญพฤทธิ, 2534, หน้า 19) ความสำเร็จในการทำงานของ

องค์กรต่าง ๆ นั้น มาจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลที่มีบทบาทและหน้าที่แตกต่างกัน ช่วยกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยเจตคติที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ องค์กรใดก็ตามถ้าบุคคลส่วนใหญ่ขาดความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ปัญหาต่าง ๆ ก็จะเกิดขึ้นกับการบริหารงานทุกด้าน ความสำเร็จของงานก็จะไม่เกิดขึ้น หน่วยงานก็จะสิ้นเปลืองทั้งทรัพยากรและงบประมาณโดยเปล่าประโยชน์ สร้างความถดถอยในการทำงาน คุณภาพลดลง สถานภาพหน่วยงานขาดความมั่นคง และจะทำให้เกิดผลร้ายต่าง ๆ เช่น ความไม่รับผิดชอบต่องาน หรือการใช้คนไม่ตรงกับงาน เพราะแม้ว่าบุคคลจะมีความรู้ความสามารถสักเพียงใด แต่ถ้าขาดความพึงพอใจในการที่จะปฏิบัติงานแล้ว ผลงานก็อาจสำเร็จได้ยาก หรืออาจสำเร็จลงได้แต่ผลงานก็ไม่มีคุณภาพตามเป้าหมายของงาน การที่จะให้การบริหารงานมีการพัฒนาให้ก้าวหน้าขึ้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องตระหนักว่าการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ หากบุคคลในหน่วยงานหรือองค์กร ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขาดขวัญกำลังใจ ค่าตอบแทนขวัญในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม ขาดความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การบริหารงานขององค์กรก็จะไม่สำเร็จตามเป้าหมายของงาน ดังนั้นองค์กรจึงกำหนดกลยุทธ์ในการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ขึ้นมาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรนั้น ๆ เพื่อการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ผู้วิจัยได้ตระหนักเห็นความสำคัญในการหาวิธีที่ทำให้บุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการปฏิบัติงานแต่ละหน่วยงานนั้นจำเป็นต้องมีสภาพการทำงานที่ดี เน้นการเอาใจใส่ในงานที่รับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถและตั้งใจในการปฏิบัติงาน การใช้แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร ตามบทบาทหน้าที่แล้วคณะบริการฝ่ายการเมืองเป็นฝ่ายกำหนดนโยบายฝ่ายพนักงานมีหน้าที่นำนโยบายไปปฏิบัติตามกฎหมายให้เกิดเป็นรูปธรรมตามนโยบาย

เมื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาดังกล่าวมาข้างต้นนี้ การปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรภายในองค์กรของเทศบาลในด้านการปฏิบัติหน้าที่บริการแก่ประชาชน จึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด เพื่อให้เป็นกลไกขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องในการบริการแก่ประชาชนและจะกำหนดทิศทางอย่างไร และต้องมีความพร้อมเสมอในการนำนโยบายไปปฏิบัติตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร” เพื่อเป็นข้อมูลตัวอย่างในการประกอบการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดผลดี เพื่อจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเทศบาลนครอ้อมน้อยในการบริการแก่ประชาชนในเขตเทศบาลนครอ้อมน้อยให้ดียิ่งขึ้นไปเพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความ

ผูกพันตลอดจนร่วมกันพัฒนาโครงสร้างองค์กรให้เกิดประโยชน์มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จสืบต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 บุคลากร ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

1.3.2 บุคลากร ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

1.3.3 บุคลากร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

1.3.4.บุคลากร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย ผู้วิจัยนี้ ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวนทั้งสิ้น 420 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ใน 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2) ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ

3) ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน

4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ เทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

1.5.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

1.5.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อยอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

1.5.4 ทำให้สามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

แรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่เกิดจากภาวะภายในของจิตใจกระตุ้นจากสิ่งเร้าทั้งภายนอกและภายใน ทำให้เกิดแรงผลักดันสำหรับบุคคลให้แสดงพฤติกรรม แสดงความกระตือรือร้น เพื่อที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่เกิดจากสามัญสำนึกของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมออกมาที่บ่งบอกถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ต้องปฏิบัติ ด้วยความรู้ และประสบการณ์เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ถูกกระตุ้นหรือผลักดัน โดยปัจจัยต่าง ๆ จนก่อให้เกิดความพยายามและความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายที่เกิดจากสามัญสำนึกที่แสดงพฤติกรรมออกมาที่บ่งบอกถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ต้องปฏิบัติด้วยความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานดีและให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในหน่วยงานมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีหน่วยงานมีระบบป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในที่ทำงานสภาพสถานที่ทำงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ความสะอาดเป็นระเบียบทำให้สะดวกต่อการปฏิบัติงานสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานทำให้มีแรงจูงใจที่อยากจะปฏิบัติงานการปฏิบัติงานด้วยความคล่องตัวและมีอิสระในการทำงาน การเดินทางมาปฏิบัติงานด้วยความสะดวก

ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ หมายถึง งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ การได้นำความรู้และประสบการณ์เข้าร่วมตัดสินใจในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่ มีความรู้สึกรักพอใจและสุขใจกับการปฏิบัติงาน งานที่ปฏิบัติส่งผลให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลาสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้ทุกครั้ง

ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน หมายถึง เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเองในการทำงานในการปฏิบัติงานทุกครั้ง เพื่อนร่วมงานได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในหน่วยงานเมื่อได้รับความเดือดร้อนเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงานสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในหน้าที่ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดี

ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายจนสามารถปฏิบัติได้จนประสบความสำเร็จ สามารถทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายและผลงานเป็นที่น่าพอใจ มีการวางแผนเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ได้วางแผนการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินการไปตามแผนที่วางไว้จนงานสำเร็จ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ชอบและตรงตามความรู้ความสามารถ นำไปสู่ความสำเร็จลุล่วงเสมอ

บุคลากรเทศบาล หมายถึง ข้าราชการการเมืองท้องถิ่น ข้าราชการประจำ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างตามภารกิจ และลูกจ้างทั่วไปที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

เทศบาลนครอ้อมน้อย หมายถึง การได้รับการยกฐานะตามประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่อง การเปลี่ยนแปลงฐานะเทศบาลเมืองอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร เป็นเทศบาลนครอ้อมน้อย เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2553 และเป็นท้องถิ่นชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ห้าหมื่นคนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้ และซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลนคร ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย

เทศบาลนคร หมายถึง เทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งมีอำนาจบริหารจัดการตนเองได้แต่ให้ขึ้นกับรัฐบาลและบริการแก่ประชาชนของเทศบาล ซึ่งครอบคลุมใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน

สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนักงาน กองหรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ ฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 เพศ คือ 1) เพศชาย, และ 2) เพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ ฉบับนี้ แบ่งเป็น 4 ช่วงอายุ คือ 1) อายุ 25 ปีลงมา, 2) อายุ 26 - 35 ปี, 3) อายุ 36 - 45 ปี และ 4) อายุ 46 ปี ขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ 1) ประถมศึกษา, 2) มัธยมศึกษา/ปวช., 3) ระดับอนุปริญญา/ปวส. และ 4) ปริญญาตรีขึ้นไป

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ ฉบับนี้ ระยะเวลาในการทำงานของบุคลากรของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร แบ่งออกเป็น 3กลุ่มคือ 1) ต่ำกว่า 5 ปีลงมา 2) ระหว่าง 6 - 10 ปี และ 3) ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร” นี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาสาระที่สำคัญทั้งแนวคิดทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 2.6 แนวคิดเกี่ยวกับเทศบาล
- 2.7 พระราชบัญญัติเกี่ยวกับเทศบาล
- 2.8 สภาพพื้นที่การทำวิจัย
- 2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.10 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ จะบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของคนทั้งในองค์กรและนอกองค์กร ที่จะปฏิบัติงานในส่วนที่ตนเกี่ยวข้องอย่างเต็มใจหรือมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มักเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของตน (Human Needs) เป็นอย่างดี ซึ่งจะส่งผลให้งานดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1.1 ทฤษฎีการจูงใจแบบ 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory of Motivation) (Herzberg Frederick)

เฮร์เบิร์ต เฟรเดอริก (Herzberg Frederick) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่จะสร้างแรงจูงใจเพื่อสนองความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้คนงานมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะพยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้น และได้สร้างทฤษฎี

เกี่ยวกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานซึ่งเรียกว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ผลการวิจัยของ เขาและคณะ โดยทำการทดลองที่เมืองพิสเบอร์ท ซิวาเนียประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อพิสูจน์ว่า มนุษย์ มีความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์ทางกาย เช่น ความหิว ความเหนื่อย ความทารุณของดิน ฟ้า อากาศ ในขณะที่เดียวกันมนุษย์ก็มีความสุขทางใจ เช่น ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ผล การศึกษาชี้ให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานที่ทำและความไม่พอใจในงานที่ทำไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่ม เดียวกันแต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือ ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)(Herberg Frederick and others, 2545, หน้า 47, หน้า 18)

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คน ชอบและรักงานที่ปฏิบัติถือเป็นการกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคล ได้ ปัจจัยเหล่านี้มีอยู่ 5 ประการได้แก่

1.1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) เป็นสภาพของการทำงาน ทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การงาน เช่น ความสะดวกสบายในการทำงาน ลักษณะสิ่งแวดลอมทำเลที่ตั้งของ สถานที่ทำงานในการคมนาคมหรือปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยป้องกัน ไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ชั่วโมงการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

1.2) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้อง อาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว

ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุม อย่างใกล้ชิด

1.3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) เป็นสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกันในการ ติดต่อกันไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความ เข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นองค์ประกอบที่จะเกิดควบคู่กับการ ปกครองบังคับบัญชาเสมอ เพราะหากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาหรือไม่ สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้แล้วก็จะมีความรู้สึกไม่พอใจในงานที่รับผิดชอบ

1.4) ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

1.5) การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ หรือจากคนในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จ

1.6) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นหรือการเปลี่ยนแปลงสถานะ เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2) ปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะคำจูนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดการไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงานมี 11 ประการได้แก่

2.1) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Frings Benefit) เป็นปัจจัยคำจูนอย่างหนึ่งป้องกันมิให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน

2.2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานและยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่จะช่วยเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

2.3) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งทางกิริยา และวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.4) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีเลขานุการ การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

2.5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor) หมายถึง การติดต่อสื่อสารในลักษณะคล้ายคลึงกับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่เป็นไปในลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพผู้บังคับบัญชาหรือการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) เป็นความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำทางวิชาการหรือทางเทคนิคในการทำงานแก่

ผู้ได้บังคับบัญชาตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้มากนักน้อยเพียงใด ซึ่งไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา

2.6) นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) มีสาระครอบคลุมถึงความไม่มีประสิทธิภาพขององค์กร การทำงานซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลต่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

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

2.8) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานหรือความมั่นคงขององค์กร

2.9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Techniques) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการสอนงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชา

2.1.2 ทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs)

มาสโลว์ (Abraham H.Maslow) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษเป็นคนแรกที่ได้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ กล่าวว่า “มนุษย์เราทุกคนต่างพยายามดิ้นรนต่อสู้เพื่อเนื่องจากที่มนุษย์จุ่มงหมายของตนเอง แต่เนื่องจากที่มนุษย์มีความแตกต่างกันนั้นการที่จะได้รับการตอบสนองถึงขั้นไหนย่อมอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคลากร” และได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจและเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย สมมติฐานดังกล่าวมีความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้

1) มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่ามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นก็เข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3) ความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับตามความสำคัญ (A Hierarch of Needs) กล่าวคือเมื่อความต้องการในระดับต่ำรับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที (Demand Satisfaction)

มาสโลว์ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation) ของการกระทำของมนุษย์ไว้หลายประการและได้อธิบายถึงพฤติกรรมเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานซึ่งเกิดขึ้นจากความพอใจ ความต้องการเหล่านั้นถูกจัดลำดับขั้นของความต้องการจากน้อยไปหามาก เมื่อความต้องการใดเกิดขึ้นมาแล้วไม่ได้รับการบำบัดเพียงพอ ความต้องการเหล่านั้นก็ยังคงอยู่และจะเป็นแรงขับที่มีพลัง

ผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมไปในทางที่จะบำบัดความต้องการเหล่านั้น ซึ่งความต้องการพื้นฐานที่ทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ มีอยู่ 5 ประการด้วยกัน และแยกออกเป็นระดับต่าง ๆ ได้ดังนี้

1) ความต้องการทางกาย (Physiological Need) ถือเป็นความต้องการขั้นแรกสุด เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย ยา รักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ความต้องการพักผ่อนและความต้องการทางเพศ

2) ความต้องการความมั่นคง ความปลอดภัย (Safety Need) เป็นความต้องการที่จะได้รับความคุ้มครองและปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่มีต่อร่างกาย ตลอดจนความแน่นอนหรือหลักประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางการเงิน

3) ความต้องการทางสังคม (Social Need) เป็นความต้องการความรักและการยอมรับเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมเป็นผู้ได้รับการยอมรับการเป็นมิตรจากบุคคลอื่น รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

4) ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียงและการยกย่องนับถือในสังคม (Esteem Need) มีความต้องการอยากเด่นในสังคม เชื่อมมั่นในตนเอง ความสำเร็จ การนับถือตนเองจากคนทั้งหลาย

5) ความต้องการประสบความสำเร็จ (Self-Actualization) ต้องการแสดงความสามารถของตนเองให้ประจักษ์แก่ผู้อื่น ความต้องการที่บุคคลอยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตรงตามความนึกคิดของตัวเอง

ความต้องการดังกล่าวแบ่งออกได้ 2 ระดับ คือ

1) ความต้องการระดับต่ำ (Lower order Needs)

1.1) ความต้องการด้านร่างกาย

1.2) ความต้องการด้านมั่นคงและปลอดภัย

1.3) ความต้องการด้านสังคม

2) ความต้องการระดับสูง (Higher order Needs)

1.1) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง

1.2) ความต้องการความสำเร็จ (Maslow, 2550, หน้า 85)

2.1.3 ทฤษฎีแรงจูงใจกับอิทธิบาท 4

แรงจูงใจกับอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมเหมือนพลังขับเคลื่อนให้บุคคลมีความมุ่งมั่นที่จะเพียรพยายามไปสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้โดยไม่ย่อท้อต่อความลำบาก เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จได้ไม่ว่าจะการทำงาน การศึกษา การดำรงชีวิต การปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทางพระพุทธศาสนามีการแบ่งประเภทแรงจูงใจไว้ 2 ประการ คือ แรงจูงใจเป็นไปในทางไม่ดีและแรงจูงใจเป็นไปในทางดีดังที่พระธรรมปก (ป.อ.ปยุตโต) ได้อธิบายไว้ในหนังสือพุทธธรรมว่า

แรงจูงใจในพุทธธรรม จุดเริ่มต้นสำหรับทำความเข้าใจกันในตอนนี้คือ ให้ถือว่าแรงจูงใจในการกระทำของมนุษย์แบ่งออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

- 1) ความพอใจ ชอบใจ ยินดี อยาก ต้องการ ที่ดีงาม สบาย เกื้อกูล เป็นอกุศล เรียกว่า ตัณหา
- 2) ความพอใจ ชอบใจ ยินดี อยาก ต้องการ ที่ดีงาม สบาย เกื้อกูล เป็นกุศล เรียกว่า ฉันทะ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต, 2543, หน้า 490)

2.1.4 ทฤษฎีแรงจูงใจของพอร์เตอร์และลอร์เลอร์ (Porter and Lawler)

สมยศ นาวิการ ได้กล่าวเกี่ยวกับทฤษฎีความคาดหวังของ Edward E. Lawler และ Lyman W. Porter เอาไว้ว่าเป็นรูปแบบประสิทธิภาพในการผลิตและการตอบสนองความพอใจ (Productivity and Satisfaction-Porter and Lawler's Model) โดย Porter และ Lawler ได้พัฒนารูปแบบของพวกเขาขึ้นมาเพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการจูงใจ โดยเฉพาะรูปแบบการจูงใจของ Porter และ Lawler จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานว่าผลตอบแทนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพอใจ และการปฏิบัติงานย่อมจะก่อให้เกิดผลตอบแทน โดยแบ่งผลตอบแทนเป็นสองแบบ คือ ผลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) และผลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Rewards) ผลตอบแทนหรือรางวัลภายในนั้นบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะได้รับด้วยตัวของเขาเองสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดี เช่น ความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน และการตอบสนองความต้องการระดับสูงตามทฤษฎีของ Maslow ในรูปแบบดังกล่าว ผลตอบแทนภายในจะเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยตรงก็ต่อเมื่องานดังกล่าวจะต้องมีความท้าทายที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะให้รางวัล โดยตัวของเขาเองทางด้านความรู้สึกได้ ในกรณีที่เขามีความรู้สึกว่าเขาปฏิบัติงานนั้นได้ดี องค์กรจะให้ผลตอบแทนหรือรางวัลภายนอกและตอบสนองความต้องการระดับต่ำเป็นส่วนใหญ่ เช่น เงินเดือนและความมั่นคงของงาน พอร์เตอร์และลอร์เลอร์ มีความคิดเห็นว่าผลตอบแทนภายนอกจะได้รับการพิจารณาว่าเป็นรางวัลโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ก็ต่อเมื่อเขาให้คุณค่าสิ่งเหล่านั้นในทางบวก (Porter and Lawler, 2531, หน้า 117-119)

2.1.5 ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของเมอร์เรย์ โดยเมอร์เรย์ ได้กล่าวถึง ความต้องการของบุคคลไว้ 4 ประการ คือ

- 1) ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้สำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี
- 2) ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ หมายถึง ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น คำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงานในกลุ่มเดียวกัน และระหว่างกลุ่ม
- 3) ความต้องการอิสระ หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง

4) ความต้องการมีอำนาจ หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตนเองในฐานะที่เป็นหัวหน้าในการปฏิบัติงาน (Morway, 2542, หน้า 67)

สรุปได้ว่า จากทฤษฎีของแต่ละท่านดังกล่าวข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่ามนุษย์ยังมีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุดและมีความต้องการที่แตกต่างกันซึ่งแรงจูงใจนั้นมีปัจจัยเกี่ยวกับงานและความสำเร็จตลอดจนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานเน้นถึงความพอใจ ความต้องการเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จซึ่งมีผลตอบแทนเพื่อเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม ดังนั้นองค์กรจะต้องหาวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ มาจูงใจหรือมาตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ถึงความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบหรือที่วางไว้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ จะบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ (Effective) หรือ ไม่นั้นบุคลากรในองค์กรจะต้องทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นผลดีหรือเป็นประโยชน์ต่อองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Job Motivation) เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งซึ่งจะทำให้บุคลากรในองค์กร เต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ การที่จะเกิดการร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงาน บุคลากรต้องได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของตน (Human Needs) เป็นอย่างดี ผู้บริหารจะต้องตระหนักและพยายามศึกษาเพื่อทำความเข้าใจว่าบุคลากรในองค์กรของตนมีความต้องการอะไรอย่างไร เพื่อจะได้สร้างแรงจูงใจให้ตอบสนองความต้องการตามสมควร อันจะเป็นการช่วยให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งมีความหมายและแนวคิดเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ พอสรุปได้ดังนี้

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้มากมายตามความสนใจและทัศนะของแต่ละท่าน ดังนี้

คอค (Kroch) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตใจที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนเกิดผลสำเร็จ ถูกต้องตามทิศทางที่ต้องการ (Kroch, หน้า 414)

กลูล์ฟอร์ด และเกรย์ ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งใดก็ตามที่เร้าเร้านำช่องทางและสร้างความปรารถนาในการทำกิจกรรมในตัวบุคคล (Guilford, John S. and Gray E. David, Motivation and Modern Management, 2543, หน้า 15)

ชัยวัฒน์ อัดพัฒน ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ชักจูงใจให้เราทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ว่าจะเป็นความดี หรือความชั่ว (ชัยวัฒน์ อัดพัฒน, 2543, หน้า 56)

อุบลรัตน์ เฟิงสถิต ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่เกิดความไม่สมดุลขึ้นในร่างกาย ภาวะดังกล่าวอาจจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางได้ (อุบลรัตน์ เฟิงสถิต, 2543, หน้า 171)

วีรนารถ มานะกิจ ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สถานการณ์ภายในซึ่งกระตุ้นและก่อให้เกิดความกระตือรือร้นหรือการเคลื่อนไหวอันนำไปสู่พฤติกรรมที่บรรลุเป้าหมาย (วีรนารถ มานะกิจ, 2543, หน้า 60)

เสนาะ ตียะว ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจในความหมายหนึ่ง คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขว่าการทุ่มเทนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของคนนั้น การระบุว่าเป็นงานขององค์การบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่า การจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานในองค์การ แต่ในอีกความหมายหนึ่งของจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น ดังนั้นการจูงใจประกอบด้วยหลายอย่างคือ

1) ความต้องการ (Need) เกิดขึ้นจากความไม่สมดุลระหว่างร่างกายและจิตใจ ซึ่งมีความหมายว่าเป็นสภาวะภายในร่างกายที่ก่อให้เกิดความประทับใจในผลการกระทำอย่างหนึ่ง หากความต้องการที่เกิดขึ้นไม่ได้รับการตอบสนองความรู้สึก็จะตึงเครียด ตามปกติพื้นฐานของความต้องการเกิดจากความขาดแคลน (Deficiency) แต่ความต้องการก็มีลักษณะก้าวหน้า (Progression) ด้วย

2) พลังงาน (Force) ที่เกิดขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดลง พลังที่เกิดจากร่างกาย (Physiological Drive or Force) อธิบายได้ง่ายว่าเกิดจากความขาดแคลนแต่พลังที่เกิดจากจิต (Physiological Drive) อาจอธิบายยาก แต่พลังที่เกิดจากทั้งสองอย่างมีความสัมพันธ์กันว่ามุ่งไปสู่เป้าหมายหรือสิ่งจูงใจ (Incentive) นั้น เช่น ความต้องการอาหารและน้ำก็เพื่อบำบัดความหิวและกระหาย แต่ความหมายทางจิตใจทำให้เกิดพลังของความรัก

3) ความพยายาม (Effort) เป็นสิ่งที่ใช้วัดความเข้มหรือความหนักเบาของแรงจูงใจ พลังที่มุ่งไปสู่เป้าหมายของคนบางคนสูง คือ มีความพยายามมุ่งมั่นสูง แต่บางคนมีความพยายามต่ำ

4) เป้าหมาย (Goals) เป็นสิ่งสุดท้ายของแรงจูงใจ หรือสิ่งจูงใจ (Incentive) ซึ่งมีความหมายว่าสิ่งใด ๆ ก็ตามที่บรรเทาความต้องการให้น้อยลงและลดพลังลง ดังนั้น เป้าหมาย คือ การรับประทานอาหาร คีมน้ำ หรือการมีเพื่อนจะทำให้ความสมดุลกลับไปสู่ที่เดิมและลดพลังลง (เสนาะ ตียะว, 2524, หน้า 208)

สถิต วงศ์สวรรค์ กล่าวว่า แรงจูงใจ คือสภาวะทางจิตที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำหรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการของอินทรีย์ เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ (สถิต วงศ์สวรรค์, หน้า 415)

โสภา ชูพิกุลชัย ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่มาเร้า หรือกระตุ้นให้ความต้องการของมนุษย์ได้รับความพอใจจะมีผลให้ พฤติกรรมของมนุษย์บรรลุเป้าหมาย โดยปราศจากอันตรายหรือสภาพการณ์ที่ไม่พึงพอใจไปได้ (โสภา ชูพิกุลชัย, 2539, หน้า 120)

ศิรินาถ จินตามณี ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจว่าเป็น ระดับความพร้อมของพนักงานที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งระดับความพร้อมเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความสำเร็จ ผลงานเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญส่วนบุคคล และงานในตัวของมันเองภายหลังความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน สภาพความมั่นคงในงานและสภาพการทำงานได้รับการตอบสนองแล้ว (ศิรินาถ จินตามณี, 2542, หน้า 128)

นายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์, ผุสดี รุมาคม และสุวรรณา ทองประดิษฐ์ กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นแรงกดดันภายในร่างกายที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในทางใดทางหนึ่งอันมีสาเหตุเกิดจากร่างกายหรือจิตใจที่มีความต้องการสิ่งนั้น ซึ่งความหมายของการจูงใจ คือต้องการให้พนักงานทุ่มเทความรู้ความสามารถ และความพยายามทำงานในองค์การอย่างเต็มที่ มีความกระตือรือร้นเพื่อช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ (นายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์, ผุสดี รุมาคม และสุวรรณา ทองประดิษฐ์, 2527, หน้า 259)

เพ็ญศรี วายวานนท์ ได้กล่าวถึง การยอมรับนับถือว่า เงินเป็นสิ่งล่อใจที่มีคุณค่าและใช้เป็นรางวัลในการทำงาน นอกจากนั้นยังมีรางวัลอื่น ๆ อีก ได้แก่ คำชมเชย การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น สัญลักษณ์แสดงฐานะ การศึกษาหรือ การยอมรับความคิดเห็นโดยหัวหน้างาน ความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน การยอมรับของเพื่อนร่วมงานเป็นการยกย่องประกาศเกียรติคุณคนจะทำงานเพื่อผลงาน ซึ่งถือเป็นพลังจูงใจให้มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ (เพ็ญศรี วายวานนท์, 2532, หน้า 212)

สมพงษ์ เกษมสิน ได้เสนอข้อคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจว่า มีลักษณะเป็นนามธรรม เป็นวิธีที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ เมื่อได้เข้าไปทำงานที่ใด และได้รับการยอมรับจากสมาชิกส่วนมากว่าเป็นพวกพ้อง ก็จะมีความสุขในการทำงาน ซึ่งกล่าวได้ว่าได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และได้กล่าวถึงการยอมรับนับถือว่า เป็นการที่บุคคลได้รับการไว้วางใจ ความเชื่อถือยอมรับในความรู้ความสามารถ และการให้กำลังใจโดยการยกย่องชมเชยจากผู้อื่นเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งการยอมรับนับถือขึ้นอยู่กับความสำเร็จของงานที่ทำด้วย (สมพงษ์ เกษมสิน, 2523, หน้า 298)

พนัส หันนาคินทร์ ได้อธิบายว่า การยอมรับนับถือเป็นการแสดงความรับรู้ในความสามารถเมื่อบุคคลทำงานสำเร็จ เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และเอาใจใส่ต่อผลงานของผู้บังคับบัญชา ผลที่ได้รับ คือ ความเต็มใจที่จะทำงาน ผลการมีน้ำใจในการทำงานสูงขึ้น (พนัส หันนาคินทร์, 2526, หน้า 222)

พวงเพชร วัชรอยู่ ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะบุคคลที่ถูกกระตุ้น ให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทางความต้องการ แรงจูงใจในการทำงานเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งการจูงใจนั้นจะปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมคนเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ(Motive) การจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวโยงกับสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจโดยสิ่งจูงใจอาจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆ แต่มูลเหตุอันสำคัญของบุคคลคือ ความต้องการ(Need) การจูงใจในการทำงานเป็นวิธีการของการให้ค่าตอบแทนกับการปฏิบัติงาน โดยการให้รางวัลแก่พนักงานในการปฏิบัติงานนั้นๆ การจูงใจถือได้ว่าเป็นการให้ที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนและค่าจ้าง ซึ่งมักจะพิจารณาว่าเป็นการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ธรรมเนียมปฏิบัติหรือการปฏิบัติประจำตามปกติที่พนักงานได้รับในรูปของเงินเดือนและค่าจ้าง การจูงใจที่ให้กับพนักงานจะก่อให้เกิดความท้าทายการแข่งขันเพิ่มขึ้น ดังนั้นองค์กรต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการบริการจะต้องพยายามปรับปรุงและพัฒนาาระบบให้รางวัลที่ไม่ใช่ธรรมเนียมปฏิบัติประจำ ทั้งนี้เพื่อโยงใยการจ่ายกับการปฏิบัติงาน ผลผลิตและคุณภาพลดค่าใช้จ่ายของค่าตอบแทนปรับปรุงความผูกพันและการเข้ามามีส่วนร่วมของพนักงาน ตลอดจนเพิ่มความเป็นทีมงานและความรู้สึกร่วมชะตากรรม (พวงเพชร วัชรอยู่, 2537, หน้า 6)

กันตนา เพิ่มผล กล่าวว่า แรงจูงใจในแง่ของผู้บริหารว่าเป็นวิธีการที่ผู้บริหารใช้เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อบรรลุตามเป้าหมายหรือองค์กรพึงประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (กันตนา เพิ่มผล, 2544, หน้า 46)

การจูงใจ (Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า การจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรม กล่าวคือ เป็นวิธีการที่ชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ (Motive) เหตุนี้แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวโยงกับสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ (วิชัย มาเรือง, 2551, หน้า 10)

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้หลายอย่างแตกต่างกัน ได้แก่ ความต้องการ (Deessire, Wants) ความต้องการจำเป็น (Needs) ความปรารถนา (Wishes) จุดมุ่งหมาย (Aims) เป้าหมาย (Goals) แรงขับ(Drives)สิ่งจูงใจ (Incentives) (นฤมล วินิจวงษ์, 2547, หน้า 8)

กิติมา ปรีดีติลล ได้อธิบายแรงจูงใจหมายถึงความเต็มใจที่จะใช้พลังประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือรางวัลซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้คนไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ แรงจูงใจเปรียบเสมือนพลังผลักดันให้คนใช้ความสามารถมากขึ้น (กิติมา ปรีดีติลล, 2529, หน้า 156)

ไพทอร์ย์ เจริญพันธุ์วงศ์ ได้ให้ความหมายแรงจูงใจหมายถึงความต้องการจำเป็น ความต้องการแรงขับหรือแรงกระตุ้น (Impulses) อันเกิดขึ้นภายในบุคคล แรงจูงใจนี้จะถูกผลักดันไปสู่จุดมุ่งหมาย แรงจูงใจเป็นนามธรรมที่ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่เป็นสิ่งที่มียุทธพลกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น (ไพทอร์ย์ เจริญพันธุ์วงศ์, 2530, หน้า 10)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นการชักนำหรือเกลี้ยกล่อมเพื่อให้เห็นคล้อยตาม (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 320)

มัวร์เรย์ (Murray) ได้กล่าวว่า “แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบภายในซึ่งกระตุ้นหรือนำทางหรือเป็นตัวรวมพฤติกรรมต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้และเราจะอนุมานเกี่ยวกับแรงจูงใจได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมา” (เรื่องเดียวกัน)

มุกดา ศรียงค์ ได้ให้ความหมาย “แรงจูงใจหมายถึง สภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่แรงจูงใจนั้นต้องการ” (มุกดา ศรียงค์, 2542, หน้า 225)

สงวน สุทธิเลิศอรุณ แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าใจที่ทำให้เกิดการใช้พลังที่มีอยู่ในตัวบุคลากรกระทำการกิจการเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2529, หน้า 120)

ชูป กาญจนประการ แรงจูงใจคือการกระตุ้นหรือการเร้าที่เป็นเครื่องช่วยให้การกระทำสำเร็จลุล่วงไป (ชูป กาญจนประการ, 2543, หน้า 15)

กูธ และ โดแนลด์ (Koontz & O' Donnell) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง “ การโน้มน้าวหรือชักจูงให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดตามที่ผู้ชักจูงปรารถนา” (Koontz, and O' Donnell. C, Principles of Management, 2547, หน้า 38)

สิริอร วิชชาวุธ กล่าวว่า “แรงจูงใจ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Motive แปลว่า เคลื่อนที่ แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมหนึ่งขึ้นมาอย่างต่อเนื่องและมีเป้าหมาย” (สิริอร วิชชาวุธ, 2543, หน้า 225)

สุรางค์ โคว์ตระกูล กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง “องค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย (สุรางค์ โคว์ตระกูล, 2544, หน้า 69)

ประสาท อิศรปริดา ได้ให้ความหมายว่า “แรงงูใจ หมายถึง พลังงานทางจิตใจซึ่งเป็นสถานะภายในที่กระตุ้น กำหนดทิศทาง และคงสภาพพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์หรือเป้าหมายแรงงูใจที่ปรากฏมักเป็นผลร่วมระหว่างคุณลักษณะ (Traits) และสถานะเหตุการณ์แวดล้อม (States) (ประสาท อิศรปริดา, 2538, หน้า 334)

สมชัย เจนจตุรงค์ กล่าวว่า แรงงูใจ หมายถึง “ปัจจัยวิธีการกระบวนการหรือสิ่งเร้าที่เป็นต้นเหตุชักนำ หรือโน้มน้าวให้บุคคลตัดสินใจกระทำพฤติกรรม หรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของตน” (สมชัย เจนจตุรงค์, 2542, หน้า 23)

ราตรี พัฒนรังสรรค์ ได้ให้ความเห็นว่า แรงงูใจ คือ “ภาวะหรือองค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อไปสู่จุดหมายที่ตนเองต้องการหรือผู้ทำการชักจูงกำหนด” (ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544, หน้า 254)

สมยศ นาวิการ ได้กล่าวว่า แรงงูใจ หมายถึง “พลังที่ริเริ่ม กำกับ และคำจูงพฤติกรรม และการกระทำส่วนบุคคล และเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ให้ความมุ่งหมายหรือทิศทางแก่พฤติกรรม นอกจากนี้ ได้กล่าวถึงคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงูใจ 3 ประการ คือความพยายาม ความไม่หยุดยั้ง และทิศทาง” (สมยศ นาวิการ, 2549, หน้า 291)

รัตติกรณ์ จงวิศาล ได้กล่าวว่า แรงงูใจ หมายถึง “สถานะทางจิตใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือยับยั้งพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย เพื่อประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามวัตถุประสงค์” (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2544, หน้า 161)

ดารณี พานทองพาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ ได้ให้ความหมายว่า แรงงูใจ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงสภาวะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) (ดารณี พานทองพาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ, 2537, หน้า 115)

สุชา จันทรเอม ได้ให้ความหมายไว้ว่า “แรงงูใจ หมายถึง สภาพความพร้อมของอินทรีย์ในการปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ หรือเป็นสภาพอินทรีย์ถูกกระตุ้น เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่ตั้งไว้” (สุชา จันทรเอม, 2535, หน้า 43)

ธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวว่า “แรงงูใจเป็นสิ่งที่มียูภายในที่มีแรงผลักดันและมีทิศทางที่ใช้กำกับพฤติกรรมของมนุษย์ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ” (ธงชัย สันติวงษ์, 2535, หน้า 23)

ปรัชญา เวสารักษ์ และอรุณ รักธรรม ได้กล่าวว่าแรงงูใจเกี่ยวกับหลายสิ่งหลายอย่างด้วยกัน ได้แก่

- 1) ความปรารถนาพื้นฐาน หรือความต้องการก่อนที่คนจะผลักดันตัวเองต้องรู้ และเข้าใจความต้องการความปรารถนาพื้นฐานของตนเองและรู้ว่าจะจัดการอย่างไรซึ่งจะบรรลุตามที่คาดหวัง
- 2) ความหวังและความเชื่อส่วนบุคคลจะสร้างภาพพจน์ขึ้นมาและรู้ว่าพัฒนาความเชื่อมั่นของตนเองอย่างไร
- 3) เกี่ยวกับการกระทำคนที่ผลักดันตัวเองได้ ต้องรู้ว่าจะปฏิบัติอย่างไรกับความปรารถนานั้น(ปรัชญา เวสารักษ์ และอรุณ รักรธรรม, 2538, หน้า 11)

อเนกกุล กริแสง ได้กล่าวว่า “แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมและการควบคุมพฤติกรรม ซึ่งทำให้บุคคลแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าเดียวกัน ไม่เหมือนกัน” (อเนกกุล กริแสง, 2530, หน้า 35)

พรณราย ทรัพย์ประภา ได้ให้ทัศนะว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดหมายปลายทางและเชื่อว่ามนุษย์หรือสัตว์ก็ทำตามเมื่อตกอยู่ใน (พรณราย ทรัพย์ประภา, 2539, หน้า 41)

ธานินทร์ สุทธิบุญชร ได้ให้ความหมายของคำว่า การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นให้บุคคลแต่ละบุคคลหรือหมู่คณะได้มีโอกาสมีกำลังใจทำงานให้แก่องค์กรหรือหน่วยงานอย่างเต็มที่และเต็มความรู้ความสามารถ การสร้างแรงจูงใจ จึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำให้คนขององค์การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่จะเป็นไปได้ (ธานินทร์ สุทธิบุญชร, 2543, หน้า 7)

จากตัวแบบกรจูงใจ ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

- 1) รางวัลที่จะได้รับ
- 2) การปฏิบัติงาน
- 3) ความพยายามหรือความตั้งใจในการปฏิบัติงาน
- 4) ความพึงพอใจ

ซึ่งจะมีความสัมพันธ์

ซึ่งจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ ความพยายามหรือความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขึ้นอยู่กับรางวัลที่จะได้รับก็ขึ้นอยู่กับความตั้งใจหรือความพยายามในการปฏิบัติงานอีกคู่หนึ่งก็คือ ความพยายามหรือความตั้งใจในการปฏิบัติงานก็ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่จะได้รับและความพึงพอใจที่จะได้รับก็ขึ้นอยู่กับความพยายามและความตั้งใจในการปฏิบัติงานและคู่สุดท้าย คอ รางวัลที่จะได้รับความพอใจมากน้อยก็ขึ้นอยู่กับรางวัลนั่นเอง (วุฒิชัย จานง, 2523, หน้า 325)

ดำรง วัฒนา ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ(Motivation) หมายถึง “แรงขับและความพยายามที่จะทำให้เกิดความพอใจในความต้องการ (เป้าหมาย) ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิคการบริหารแบบให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจ ทำให้พนักงานพอใจ” (ดำรง วัฒนา, 2545, หน้า 1)

อรุณ รัชธรรม ได้กล่าวไว้ว่า “การจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (Goal) หรือ รางวัล (Reward) เป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์และเป็นสิ่งกระตุ้นให้คนไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาเกี่ยวข้องกับรางวัลที่จะได้รับ”และได้แบ่งคำว่า “การจูงใจ” ออกดังนี้

ประการแรก มองความสำคัญทางสรีระวิทยา (Biological Importance)

เช่น อารมณ์ (Emotion) แรงผลักดัน (Force) แรงขับ (Drive) จิตสำนึก (Instinct) ความต้องการ (Need)

ประการที่สอง มองความสำคัญทางด้านจิตใจ (Mental Importance)

เช่น แรงกระตุ้น (Urge) ความปรารถนา (Wish) ความรู้สึก (Feeling) แรงบังคับ (Impulse) ความต้องการ (Want) ความปรารถนา (Desire) ความต้องการ (Demand) พยายามที่จะค้นหาคำตอบ (Striving)

ประการสุดท้าย กล่าวถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม (Reference to Objects or States in the Environment)

เช่น ความมุ่งหมาย (Purpose) ผลประโยชน์ (Interest) ความตั้งใจ (Intention) ทศนคติ (Value) ความมุ่งมาดปรารถนา (Aspiration) และรางวัลแห่งความสำเร็จซึ่งเป็นแรงผลักดัน (Plan Incentive) (อรุณ รัชธรรม, 2517, หน้า 275-276)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าวว่า การจูงใจเป็นหน้าที่อันสำคัญยิ่งประการหนึ่งของผู้บริหารที่จะต้องสร้างสรรค์ให้มีขึ้นในหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยในการบริหารงาน ทั้งนี้เพราะการจูงใจมีผลอย่างสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคน เพราะผลงานที่ได้ออกมาจะมีคุณภาพและปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจและความสามารถในการทำงานของผู้นั้น นอกจากนี้การจูงใจยังเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ทำให้เลื่อมใส ศรัทธา รู้สึกมั่นคงในหน่วยงานและที่สำคัญพอใจและรักที่จะทำงานนั้น ทั้งยังเป็นโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาทักษะและเจตนาคติในการทำงานให้มีระดับสูงขึ้น ใฝ่หาความรู้ความชำนาญเพิ่มเติม รวมทั้งคิดหาวิธีปรับปรุงหน่วยงานตลอดจนพัฒนาวิชาชีพของตนให้ทันสมัยและก้าวหน้า (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535, หน้า 93)

ดังนั้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะภายในของจิตใจที่ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกทำให้เกิดแรงผลักดันสำหรับบุคคลให้แสดงพฤติกรรมแสดงความกระตือรือร้นเพื่อที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ แรงจูงใจและแนวคิด หมายถึง สิ่งที่มากระตุ้นให้ความต้องการของมนุษย์ได้รับความพอใจจะมีผลให้พฤติกรรมของมนุษย์บรรลุเป้าหมายและแรงจูงใจเป็นแรงกดดันภายในร่างกายที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในทางใดทางหนึ่งอันมี

สาเหตุเกิดจากร่างกายหรือจิตใจที่มีความต้องการสิ่งนั้นท่วมท้นความสามารถ และความพยายามทำงานในองค์กรอย่างเต็มที่ มีความกระตือรือร้นเพื่อช่วยให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ

2.2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ชี้ให้เห็นความสำคัญของการจูงใจ อาจแยกเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการคือ(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2534, หน้า 383 – 385)

1) ความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคลากร คือ ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถมาร่วมทำงานด้วยและรักษาคนดี ๆ เหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรต่อไปนาน ๆ

2) ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

3) ความสำคัญต่อบุคลากร คือ สนองต่อความต้องการของบุคลากร และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจไม่เบื่อหน่ายและทุ่มเทกับการทำงานเต็มที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สมยศ นาวิการ ได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อคนงานในฐานะสิ่งที่มีชีวิตจิตใจคอยดูแลสวัสดิการ เพิ่มสิ่งจูงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ดีอยู่เสมอ ซึ่งเป็นปัจจัยอันสำคัญที่จะสร้างความพอใจให้กับพนักงาน และสร้างความสำเร็จทั้งในความต้องการของพนักงานเองและบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย (สมยศ นาวิการ, อ้างแล้ว, หน้า 75)

2.2.3 ประเภทของแรงจูงใจ

ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท และ ประสาน หอมพุด ได้กล่าวว่าในการทำงานใด ๆ ก็ตามที่จะให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารควรมีวิธีการจูงใจในการทำงาน ดังต่อไปนี้

1) หลักการบริหารงาน โดยการให้พนักงานทุกคนได้รับรู้ถึงนโยบายหรือระเบียบกฎเกณฑ์ของหน่วยงานอย่างชัดเจน ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น หรือเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ

2) การให้ผลตอบแทนให้อัตราที่เหมาะสมการให้ผลตอบแทนมีความสำคัญต่อการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน ได้อย่างมาก การให้ผลตอบแทน ได้แก่

2.1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอแก่การดำรงชีพและเหมาะสมกับงานและระดับความรู้ความสามารถพร้อมทั้งเวลาในการปฏิบัติงาน

2.2) สวัสดิการต่าง ๆ เช่น การรักษาพยาบาล การประกันภัยหรือความปลอดภัยในการทำงาน เงินโบนัสหรือรางวัล สำหรับพนักงานที่มีผลงานดีเด่น

3) การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานองค์ประกอบด้านนี้มีความสำคัญต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อย ซึ่งหน่วยงานอาจทำได้ดังนี้

3.1) สร้างเสริมบรรยากาศของการทำงานที่เป็นกันเอง มีความรักและไม่ตรีจิตต่อกันให้มากที่สุด ในระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

3.2) จัดสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกลักษณะสถานที่ทำงานควรมีเนื้อที่กว้างขวางเพียงพอ มีแสงสว่างเพียงพอ มีการระบายอากาศที่ดี มีการประดับตกแต่งพอสมควร มีช่องทางเดินไปตามจุดต่าง ๆ อย่างสะดวกทั่วถึง และมีเครื่องอำนวยความสะดวกเพียงพอ

3.3) มีการพักผ่อนบ้างเพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน เช่น หลังเวลารับประทานอาหารกลางวัน ควรมีรายการทีวีให้ดู การเล่นเกมกรุก หรือการเล่นเกมส์ต่าง ๆ เพื่อเป็นการพักผ่อน เป็นต้น

4) ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนา ตามความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ดังต่อไปนี้

4.1) จัดให้มีการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมปฏิบัติการ และการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานเรียนรู้เทคนิควิธีการและทักษะใหม่ ๆ อันจะเป็นประโยชน์แก่ตัวเองและแก่หน่วยงาน

4.2) จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกหรือวัสดุอุปกรณ์ อันจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน ตำราต่าง ๆ เป็นต้น

4.3) ให้เกียรติแก่พนักงาน โดยการเพิ่มค่าตอบแทน การให้รางวัล การประกาศเกียรติคุณ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

5) ให้พนักงานทุกคนได้ตระหนักว่าหน่วยงานที่เขาทำอยู่นี้เป็นของตัวเอง โดยที่ผู้บริหารจะต้องใช้ยุทธวิธี ดังต่อไปนี้

5.1) ให้ความสำคัญและให้เกียรติแก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ ด้วยการกล่าวชมเชย ประกาศเกียรติคุณ มอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม เป็นต้น

5.2) ขอมรับถึงสิทธิเสรีภาพบุคคลของพนักงาน เช่น การมีโอกาสพูด และแสดงความคิดเห็นในแนวทางที่เหมาะสม อย่างเป็นอิสระ รวมทั้งการร่วมกิจกรรมของกลุ่มด้วย

5.3) เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงงาน หรือให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกี่ยวกับงานที่จะส่งผลกระทบต่อพนักงานในแง่มุมต่าง ๆ

5.4) สร้างความรู้สึกว่างานที่ตนทำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงานและเขาได้รับความไว้วางใจเป็นพิเศษที่ได้รับมอบหมายงานนั้น ๆ

6) ส่งเสริมให้พนักงาน ได้รับความพึงพอใจจากการทำงานให้มากที่สุด การสร้างความพึงพอใจในการทำงานมีแนวทางที่พึงพิจารณาดังนี้ คือ

6.1) มอบหมายงานให้เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ ความสนใจและความถนัดของแต่ละคนให้มากที่สุด

6.2) ให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า เขาประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีในการทำงานนั้น โดยการยกย่องชมเชยและส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างเหมาะสม (คำรงค์ศักดิ์ ชัยสนิท และ ประสาน หอมพูล, อ้างแล้ว, หน้า 74)

2.2.4 อิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บาร์นาร์ด (Barnard) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้คนอยากทำงานมีอยู่ 7 ประการ คือ

1) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับวัตถุประกอบด้วย เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ เป็นต้น

2) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาส เช่น โอกาสเกี่ยวกับความมีชื่อเสียง ความเด่น ความมีอิทธิพล การได้รับตำแหน่งที่ดี

3) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพวัสดุอุปกรณ์ ความร่วมมือ การได้รับการบริการซึ่งอาจจะได้โดยรู้ตัว หรือไม่รู้ตัว

4) ความสามารถขององค์การที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจกับบุคคล โดยเปิดโอกาสให้เขาแสดงอุดมคติโดยเสีย เพื่อก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในฝีมือ ตลอดจนโอกาสที่องค์การจะให้ได้มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่ตัวเขาเอง ครอบครัว หรือบุคคลอื่น

5) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานการมีสัมพันธฉันมิตรกับบุคคลภายในหน่วยงาน ความผูกพันกับสถาบัน

6) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นไปตามปกติและทัศนคติ ทั้งในแง่ของสถาบัน ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงาน

7) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับความปลอดภัยทางสังคม ความมั่นคงในการงาน และมีหลักประกันความมั่นคง การอยู่ดีกินดี

มบุญ ตนะวัฒนา ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานหรือความสุขในการทำงาน ดังนี้

1) ความมั่นคง (Security) ประกอบด้วย ความมั่นคงในการทำงานและความรู้สึกเป็นที่ต้องการขององค์กร ความรู้สึกที่ความมั่นคงเป็นเหตุผลที่สำคัญในการชอบงาน ซึ่งเกิดจากองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1.1) โอกาสในความก้าวหน้า

1.2) ปราศจากความตึงเครียด (Tension) และความกดดัน (Pressure) ทางอารมณ์

1.3) ได้รับการยอมรับ

1.4) ได้ทำงานตามสายงานที่ตนมีความสามารถจากการฝึกอบรม หรือ ได้ศึกษาเล่าเรียนงานตามเนื้อแท้ของมันก็มีความสำคัญต่อความพอใจ คนส่วนใหญ่มีอาชีพและทักษะระดับสูงมักจะชอบงานของตน เพราะงานนั้นท้าทายและกระตุ้นเขาอย่างแท้จริง

2) สังคมความพึงพอใจในงานไม่เพียงพอแต่เกิดจากความต้องการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ (Needs of Belonging) และสังคมยอมรับ (Social Approval) เท่านั้น แต่ยังคงก่อให้เกิดความสุข (Pleasantness) จากการที่ได้มีความสัมพันธ์ทางสังคมและได้รับการปฏิบัติอย่างดีจากหัวหน้าหรือผู้จัดการอีกด้วย (Good Treatment)

3) การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การรับส่งข่าวสาร การให้และการรับคำสั่ง การทำรายงานรวมถึงการฟัง การรับข้อเสนอและการอธิบาย

4) บุคลิกภาพ หมายถึง มีการศึกษาคี ยัดหยุ่น และมาจากครอบครัวที่มีพื้นฐานทางสุขภาพจิต (Mentally Healthy Family) ผู้ที่พบความสำเร็จจะมีสภาพที่แท้จริงและเป้าหมายของตนเองตรงกันข้ามกับคนไม่พอใจในงานที่ตนทำงานอยู่ มักจะเป็นคนแข็งกระด้างมีอุปาทาน คือ ยึดมั่นถือมั่นตายตัว (Rigid) ไม่ยืดหยุ่น และในการเลือกเป้าหมายจะไม่เป็นไปตามสภาพที่แท้จริง เขาไม่สามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ จากสิ่งแวดล้อมได้ มักจะพึ่งคนอื่นตำหนิตนเองเกี่ยวกับวิถีชีวิตอนาคตและชีวิตโดยทั่วไปจะไม่มีความสุขเขามักจะไม่พอใจในงานเท่านั้น แต่ไม่พอใจตนเองอีกด้วย (มธุวณตนะวัฒนา, 2536, หน้า 66)

2.2.5 ประโยชน์ของสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เราได้ทราบถึงประโยชน์ของสิ่งจูงใจในการทำงานหลายประการ ซึ่งอธิบายไว้ ดังนี้

1) พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่เขาจะเกิดความพอใจในงานที่ทำหน่วยงานจะได้รับผลผลิตสูง

2) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในองค์กรขึ้นพนักงานจะรู้จักช่วยเหลือกันและประสานงานกัน มีมิตรต่อกัน ทำให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน

3) มีความคิดสร้างสรรค์เขาจะมุ่งทำงานของตนอย่างเต็มที่และผลิตงานใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์และมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

4) เกิดความสนใจและพอใจในการทำงานตลอดจนพอใจผู้บังคับบัญชาเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และเพื่อนร่วมงาน ทำให้เข้าใจเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริงโดยจะทำให้เกิดผลดีแก่องค์กรนั้น ๆ

5) ช่วยให้การบริหารงาน การควบคุมงาน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น

6) ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายทุก ๆ อย่าง เช่น ค่าจ้างแรงงาน ค่าไฟฟ้า ฯลฯ ทั้งนี้เพราะพนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลของงานมากยิ่งขึ้น (คำรงค์ศักดิ์ รัชสนิธิ และ ประสาน หอมพุด, อ้างแล้ว, หน้า 74)

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน มีปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน โดยปัจจัยด้านกำลังคนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ คนสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของมากมาย เพราะถ้าคนมีความสามารถแล้วทุกสิ่งทุกอย่างจะลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว ซึ่งมีทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานคน ดังนี้

เชอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ(Schermerhorn)(Schemerhoorn,J.Hunt,Osborn,Organizational Behavior, อ้างแล้ว,หน้า 63) ได้เสนอสมการในการปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคน ดังนี้

ผลการปฏิบัติงาน = คุณลักษณะส่วนบุคคล x ความพยายาม x การสนับสนุนองค์กรจากสมการนี้ชี้ให้เห็นว่า ตัวประกอบทั้งสามมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือการใช้แรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดแรงขับภายในบุคคล ทำให้เกิดคุณลักษณะส่วนบุคคล (Individual Attributes) ต่อระดับและแนวทางของความพยายามในการทำงาน (work Effort) ร่วมกับการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) สำหรับคุณลักษณะส่วนบุคคลจะใช้เป็นตัวร่วมในการพิจารณาพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล (Individual Performance Factors) ตามแนวคิดของเชอร์เมอร์ฮอร์น (Schmerhorn, Hunt, Osborn : 1991) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1) ลักษณะของบุคคล (Individual Butes) ได้แก่

1.1) ลักษณะประชากร (Demographic Characteristics) เป็นตัวแปรที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคลเช่นเพศอายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจสังคมสถานที่อยู่อาศัยขนาดของครอบครัวตลอดจนสิ่งอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตามลักษณะประชากรอย่างเดียวยังไม่เป็นเครื่องชี้วัดที่ดีที่

จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้อง คือความรู้ ความสามารถ และหรือลักษณะทางจิตวิทยา

1.2) ความรู้ความสามารถ (Competency Characteristics) นับว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกคนเพื่อมาปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงาน เป็นแรงจูงใจขั้นต้นที่มีผลกระทบต่อไหวพริบของบุคคลที่เอาชนะสิ่งแวดล้อม ได้บุคคลที่รู้สึกว่ามีรู้ความสามารถในงานของเขาสามารถคาดได้ว่าเขาจะทำงานอย่างจริงจัง ดังนั้น ความรู้ ความสามารถแบ่งได้ 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพ (Physical Competency) และด้านสมอง (Mental Competency) ซึ่งบ่อยครั้งได้ใช้ผลการเรียนเป็นเครื่องชี้วัดแนวโน้มของความรู้ความสามารถด้านสมองและการปฏิบัติงาน

1.3) ลักษณะทางจิตวิทยา (Psychologic Characteristics) เป็นการแสดงแนวโน้มของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่จะเกิดขึ้น และมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรมลักษณะจิตวิทยาเหล่านี้ เช่น ทศนคติ การรับรู้ ความต้องการ และบุคลิกภาพเป็นต้นอย่างไรก็ตาม ความสำคัญของคุณลักษณะของบุคคลเหล่านี้ ขึ้นอยู่กับธรรมชาติและความจำเป็นแต่ละงาน ซึ่งเชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn) เน้นว่าคุณลักษณะของบุคคลจะต้องมีความเหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละงานเพื่อที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ

2) ความพยายามในการทำงาน (Work Effect) คุณลักษณะของบุคคลที่มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของงานนั้นยังมีสามารถที่จะทำให้นุคคลมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูงทั้งนี้ยังมีตัวแปรหนึ่งที่สำคัญและต้องมีก็คือ ความพยายามในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานนั้นคือ ต้องมีแรงจูงใจที่จะทำงาน (Motivaton to Work) เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่มีผลโดยตรงและคงไว้ซึ่งความพยายามในการทำงาน คนที่มีแรงจูงใจในระดับสูงจะทำงานอย่างจริงจัง แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงาน

3) การสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) ในการปฏิบัติงานของบุคคลจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ บุคคลผู้ที่มีลักษณะตรงกับความจำเป็นของงาน และได้รับการจูงใจในระดับสูง อาจจะไม่เป็นผู้ปฏิบัติที่ดีหากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงานหรือที่เรียกว่า ข้อจำกัดด้านสถานการณ์ (Situational Constraint) เช่น ขาดเวลาที่จะทำงานงบประมาณเครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงานไม่ชัดเจนระดับความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ขาดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงาน ขาดการช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้องและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ยืดหยุ่น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลจากแนวคิดดังกล่าว จะพบว่าพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (Job Performance) น่าจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการด้วยกัน

จากทฤษฎีของเซอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ ดังกล่าวข้างต้น การปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จได้ประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนบุคคล ความพยายามในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กรที่ดีพอ ซึ่งมีความสำคัญทุกองค์ประกอบ แต่ในการศึกษารั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเฉพาะคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านลักษณะประชากรทำการศึกษา เนื่องจากผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนคร อ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งรายละเอียดของแนวคิด ทฤษฎีของเซอร์เมอร์ฮอร์น แต่ละปัจจัยที่นำมาศึกษามีดังต่อไปนี้

1) เพศ ความแตกต่างของเพศนั้นส่งผลถึงการมีพฤติกรรมต่าง ๆ ลักษณะของเพศชายมีการริเริ่มสร้างสรรค์วิเคราะห์แยกแยะ มีความมั่นใจในตนเองมากกว่าเพศหญิงแต่เพศชายก็จะสมยอมหรือจำนนต่อกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ได้น้อยกว่าเพศหญิง เพศหญิงมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมากกว่าเพศชายนอกจากนี้ความแตกต่างทางเพศทำให้ความสนใจด้านงานแตกต่างกัน และเพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและมีความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, อ้างแล้ว, หน้า 92)

2) อายุ เป็นปัจจัยที่จะทำให้มีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดเห็น และพฤติกรรมเนื่องจากคนในวัยต่าง ๆ กันย่อมมีความต้องการแตกต่างกัน สมศักดิ์ ศรีสันติสุข ได้กล่าวว่า ในทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และวัฒนธรรมเกี่ยวกับเรื่องอายุ ในเรื่องการยอมรับสิ่งใหม่ๆ ใ่ว่ากลุ่มคนที่มียอายุ 20-25 ปี จะมีการรับสิ่งใหม่ ๆ ได้เร็วกว่ากลุ่มคนที่มียอายุเกิน 50 ปีขึ้นไป (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2539, หน้า 29) และปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวอีกว่าอายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัดแต่อาจจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสิทธิภาพในการทำงานผู้มียอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย จากการศึกษาดังกล่าว อาจสรุปได้ว่าอายุเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, อ้างแล้ว, หน้า 93)

3) สถานภาพการสมรส เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนเรามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคลที่แต่งงาน สถานะเศรษฐกิจของครอบครัวรวมทั้งนิสัยของคู่ครองจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลนั้น บุคคลที่ไม่ประสบความสำเร็จในการครองชีวิตคู่ มีปัญหาเกี่ยวกับบุตร จะทำให้เป็นผู้มีอารมณ์หงุดหงิดง่ายและนำอารมณ์หงุดหงิดนั้นมาใช้ในที่ทำงานจากการศึกษาของวันเพ็ญ ตั้งสะสมพบว่า สถานภาพสมรสมีผลในการจำแนกผลการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของหัวหน้าสถานีอนามัย ผู้ที่มีสถานภาพโสดทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสอื่นๆ เจ้าหน้าที่ที่ไม่มีพันธะทางครอบครัวจะสามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวกว่า (วันเพ็ญ ตั้งสะสม, 2535, หน้า 118)

4) วิธีการศึกษา เป็นปัจจัยช่วยให้คนมีประสิทธิภาพและสามารถปรับตัวเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้ บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่างๆอย่างมีเหตุผลมีความเข้าใจ

เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ได้ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาค่ำ การศึกษาจึงมีส่วนช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดี จากการศึกษา ทำให้ทราบว่าวุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้ากองช่างเทศบาลตำบล(ไพเราะ ไตรดิลาพันธ์, 2541, หน้า 43)

5) ฐานะทางเศรษฐกิจ ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โดยผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจจะมีเวลาสำหรับการทำงาน และมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจตกต่ำ จากข้อมูลดังกล่าวพอที่จะสรุปได้ว่าฐานะทางเศรษฐกิจเป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่ง ที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้ากองช่าง (วันเพ็ญ ตั้งสะสม, อ้างแล้ว, หน้า 119)

6) อายุราชการและเวลาที่ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งความสามารถในการปฏิบัติงาน มนุษย์มาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการคือความสามารถทางสมอง ประสิทธิภาพ การอบรมที่มีประสิทธิภาพใดก็ตามย่อมทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดีตั้งแต่จำนวนปีที่เคยทำงานมา ไม่ได้เป็นเครื่องประกันว่าคนที่ทำงานนานกว่าจะมีประสิทธิภาพมากกว่าคนที่ทำงานน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะแต่ละวันที่ทำงานย่อมมีประสิทธิผลต่างกัน ประสิทธิภาพ จากสิ่งที่พบเห็นที่แตกต่างกันมีผลต่อการใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ และคนที่มีความสามารถในการทำงานเป็นเวลานานย่อมได้เปรียบในด้านความชำนาญงาน (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, อ้างแล้ว, หน้า 93)

7) การฝึกอบรมและการศึกษาการอบรม ถือเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นการสอนให้คนได้เรียนรู้เข้าใจถึงหลักวิทยาการและวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องทันสมัยเหมาะสม ซึ่งเป็นการสร้างเสริมคุณวุฒิและสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และช่วยให้เข้าใจในบทบาทของตนเองงานต่างๆที่ต้องคอยปฏิบัติ (อุทัย หิรัญโต, 2523, หน้า 15) อีกทั้งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจชัดเจนถึงบทบาทของตนเองและงานต่างๆที่ต้องปฏิบัติ การศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้คนมีประสิทธิภาพและสามารถรับตัวงานต่างๆที่ต้องปฏิบัติ การศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้คนมีประสิทธิภาพและสามารถปรับตัวเอาชนะสิ่งแวดล้อม บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูง ย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล ทำความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ได้ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาค่ำ (สุชาติ ณ หนองคาย, 2549, หน้า 5)

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ได้มีผู้รู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้หลายท่าน เพื่อเป็นแนวทางในการที่จะให้บุคคลในหน่วยงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการจูงใจเป็นสาเหตุของการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ พอสรุปเป็นแนวทางในการศึกษาได้ดังนี้

ชงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์ ยังได้กล่าวถึงปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา นับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล (ชงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์, 2526, หน้า 67)

ประภาเพ็ญ สุวรรณ ได้ให้ข้อคิดว่า พฤติกรรมด้านการปฏิบัติงาน เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย รวมทั้งการปฏิบัติ และพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตได้ในสถานการณ์หนึ่ง ๆ หรืออาจเป็นพฤติกรรมที่ล่าช้า คือ บุคคลไม่ได้ปฏิบัติทันที แต่คาดคะเนว่าอาจจะปฏิบัติในโอกาสต่อไป เป็นพฤติกรรมสุดท้ายที่เป็นเป้าหมายของการศึกษาต้องอาศัยพฤติกรรมระดับต่าง ๆ เป็นส่วนประกอบทั้งทางความรู้และทัศนคติ สามารถประเมินผลได้ง่ายแต่กระบวนการในการที่จะก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมนี้ต้องอาศัยเวลาและการตัดสินใจหลายขั้นตอน(ประภาเพ็ญ สุวรรณ, 2520, หน้า 10 – 11)

ชม ภูมิภาค กล่าวว่า บุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทั้งสติปัญญาสมรรถภาพร่างกายที่บุคคลได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรม จากยีนส์ในโครโมโซมและด้านสิ่งแวดล้อมจากการอบรมเลี้ยงดูที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานจึงแตกต่างกันไป และทำให้ประผลสำเร็จแตกต่างกัน (ชม ภูมิภาค, 2526, หน้า 10)

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติตนว่า เป็นปฏิกริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งที่มีชีวิต จะสังเกตได้ หรือสังเกตไม่ได้ก็ตามรวมทั้งที่มีอยู่ภายในและแสดงออกภายนอก (สมจิตต์ สุพรรณทัศน์, 2527, หน้า 97)

เสถียร เหลืองอร่าม กล่าวว่า หัวหน้าหน่วยงานเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงานต่อผู้บังคับบัญชา และต่อผลงานเป็นส่วนรวม ดังนั้น คุณภาพและลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานจึงมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพของสถาบัน รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงาน และวิธีปฏิบัติงานขององค์การเป็นอันมาก (เสถียร เหลืองอร่าม, 2519, หน้า 73)

บัญชา แก้วเกตุทอง ยังได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหน่วยงานไว้ว่า หัวหน้าหน่วยงานจะต้องเป็นผู้ที่มีหน้าที่ที่จะทำให้ภารกิจทั้งหมดบรรลุผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์ โดยจะต้องรับผิดชอบต่อผลงานที่ตนควบคุมบังคับบัญชา ถึงแม้งานนั้น จะมีได้กระทำด้วยตนเอง ก็ตาม (บัญชา แก้วเกตุทอง, 2523, หน้า 122)

อรุณ รักธรรม ที่กล่าวว่า หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ที่มีหน้าที่จะต้องรับผิดชอบต่อตนเองต่อผู้อื่น ซึ่งได้แก่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและข้อที่สำคัญที่สุดที่จะต้องให้งานที่รับผิดชอบบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานทั้งนี้ ในการทำงานของมนุษย์ (Job Performance) ขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญสองประการคือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) (อรุณ รักธรรม, 2527, หน้า 280)

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ กล่าวว่า แรงจูงใจของมนุษย์ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการนี้เป็นผลงานทางสภาพกาย (Physical Condition) และสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Condition) ส่วนความสามารถของมนุษย์เป็นผลมาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษาและการฝึกอบรม (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2522, หน้า 131 – 132)

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของแต่ละองค์กรนั้นจะมีบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน การที่องค์กรหรือหน่วยงานจะทำงานให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้นผู้บริหารจะต้องทราบถึงแนวคิดการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นนี้เพื่อเป็นแนวทางที่จะสร้างความร่วมมือร่วมใจจากพนักงานในองค์กรในการปฏิบัติงานให้เกิดความกระตือรือร้นและเต็มที่กับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันส่งผลให้องค์กรนำไปสู่ความสำเร็จได้

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.5.1 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

มีผู้กล่าวถึงวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หลายท่านมีดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึง วิธีการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1) สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพราะขวัญนั้นย่อมเกิดจากทัศนคติต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ทัศนคติโดยทั่วไป หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่จะกระทำในทางรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มชน สถานการณ์หรือค่านิยมใด ๆ ดังนั้น ทัศนคติจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่จะได้รับการเสริมสร้างให้มีขึ้นแก่บุคคลในหน่วยงานในองค์กร

2) กำหนดมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น การจัดให้มีระบบการประเมินผลงาน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สลับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นต้น เพราะการจัดสร้างมาตรฐานที่เชื่อถือไว้ใช้ในองค์กรเพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ย่อมจะสามารถป้องกันความลำเอียงและข้อครหาอันจะเป็นทางนำไปสู่การเสื่อมขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรได้

3) เงินเดือนและค่าจ้าง จะเห็นว่าเงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรม เป็นสิ่งจำเป็นและเป็นเครื่องช่วยให้เกิดขวัญดี แต่ถ้าขวัญตกต่ำด้วยเหตุอื่น การขึ้นอัตราเงินเดือนและค่าจ้างก็หาทำให้การทำงานกลับฟื้นคืนอยู่ในสภาพที่ดีไม่ได้

4) ความพึงพอใจในงานที่ทำ ขวัญเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้ายังงานเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญ และความศรัทธาเริ่มของตนเองบ้าง คนงานจะพอใจในงานที่ตนทำ ดังนั้น งานที่จะมอบให้สมควรเป็นงานที่เขาพอใจ เพื่อจะได้ผลิตผลที่มีประสิทธิภาพ อันเป็นวิธีจูงใจที่ดีอีกวิธีหนึ่ง

5) ความเป็นหน่วยหนึ่งของงานในองค์กรหนึ่ง ๆ ย่อมมีกลุ่มสังคมเกิดขึ้นภายในองค์กรนั้น เช่น กลุ่มผู้สนใจในงานอดิเรกต่าง ๆ ผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งอาจเข้าสังกัดในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเพราะเขาต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการการยอมรับเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม แม้บางทีอาจจะไม่สนใจงานที่ทำมากนัก แต่ก็อาจมีขวัญดี ถ้าได้รับการยอมรับจากพวกเดียวกัน และจะส่งผลถึงขวัญโดยส่วนรวมขององค์กรทั้งองค์กรได้

6) สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา จะเป็นสิ่งจูงใจทำให้เกิดขวัญดีนั้น ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน โดยที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางจูงใจให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจ เช่น ไม่จู้จี้จกเกินไป เมื่อมีปัญหาเปิดโอกาสให้ปรึกษาหารือกัน ให้ความคุ้มครองเมตตา ให้มีอิสระในการทำงาน หัวหน้าจะต้องเชื่อมั่นในตนเองและจัดสวัสดิการที่ดี เป็นต้น (สมพงษ์ เกษมสิน, 2547, หน้า 345 – 346)

อรุณ รักธรรม เสนอแนะไว้ดังนี้คือ

1) ต้องสร้างและปลูกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจ มีความรักงาน และกระตือรือร้นในการทำงาน การที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานรักงาน ผู้นำจะต้องทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีจะต้องแสดงว่าตนมีความพอใจ รักงาน เชื่อว่างานนั้นมีประโยชน์สำคัญสูง แม้ว่าจะเหน็ดเหนื่อยลำบากหรือท้อถอย หมดกำลังใจ ก็ไม่ควรแสดงออกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็น เพราะผู้ปฏิบัติงานส่วนมากจะประพฤติตาม

2) ชมเชยยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ทำความดีความชอบ แต่ต้องทำให้ถูกกาลเทศะมีเหตุผล และมีความจริงใจ ไม่ชมเชยพร่ำเพรื่อจนเกินไปจนเป็นเหตุให้คำชมนั้นหมดความหมาย

3) ดูแลเอาใจใส่และให้ความสนทนสนมแก่ผู้ปฏิบัติงานพอสมควร โดยการทักทายได้ถามข่าวทุกข์สุข การแสดงออกเช่นนี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจ เมื่อเขาทราบว่าหัวหน้าไม่ได้ละเลยหรือทอดทิ้งเขา

4) ให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงานพอสมควร หรือมีทางก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่ดีมีเงินเดือนสูงขึ้น เพราะการที่ผู้ปฏิบัติงานที่มั่นคงมีทางก้าวหน้า ก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เขาเกิดความมั่นใจในการทำงาน

5) สร้างสภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงาน อาทิเช่น โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสวัสดิการ เหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะคนที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้น

6) ให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุง และมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน ผู้ปฏิบัติงานบางคนอาจมีความคิดเห็นที่ดีและมีประโยชน์ในการปรับปรุงงาน ก็ควรมีสิ่งตอบแทนหรือยกความดีความชอบให้ เพื่อให้เป็นตัวอย่างและเป็นกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ

7) ให้โอกาสหรือมีระบบที่เที่ยงธรรมในการร้องทุกข์ของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานบางคนมีขวัญดีและตั้งใจทำงาน แต่บางครั้งขวัญอาจลดลงได้ หากมีความทุกข์ร้อนหรือมีปัญหาเกิดขึ้นแต่ไม่สามารถร้องทุกข์ได้ละนั้นในการรักษาขวัญของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ ควรจะมีเจ้าหน้าที่ที่ทำงานนี้โดยเฉพาะ ถ้าเป็นเรื่องที่เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขได้ ก็ดำเนินการทันที แต่ถ้าไม่สามารถทำได้ก็ควรชี้แจงหรืออธิบายให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ ซึ่งเรื่องนี้ควรจะได้วางระเบียบไว้ให้รัดกุมชัดเจน (อรุณ รัชธรรม, อ่างแล้ว, หน้า 205 – 206)

2.5.2 แนวทางเสริมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์การ

สำหรับแนวทางเสริมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์การในการปฏิบัติงาน

อุทัย หิรัญโต ได้เสนอแนะว่า

1) การที่จะสร้างขวัญและบำรุงขวัญให้เกิดขึ้นอย่างจริงจัง การจัดให้มีการสำรวจทัศนคติเป็นครั้งคราว เพื่อให้รู้ว่าลูกน้องมีปฏิกิริยาต่องานหรือหัวหน้างานอย่างไรบ้าง ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ทราบปัญหาที่แท้จริง และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขได้

2) สร้างเครื่องวัดผลสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคลขึ้น เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย เป็นต้น การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวพึงปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ หากปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมจะมีผลกระทบกระเทือนขวัญมากที่สุด

3) เปิดโอกาสให้ลูกน้องได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ หรือระบายความอัดอั้นตันใจของเขาบ้าง ทั้งนี้ในทุกหน่วยงานมักจะมีเหตุก่อให้เกิดความคับแค้นใจระหว่างผู้ร่วมงานคนงานกับฝ่ายบริหารอยู่ด้วยเสมอ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดีบ้าง มอบหมายงานให้ทำไม่เหมาะสมบ้าง ปกครองไม่เป็นธรรมบ้าง เป็นต้น ปัญหาดังกล่าวนี้อาจจัดให้มีทางระบายโดยวิธีที่เรียกว่าการร้องทุกข์ (Grievance Procedure) อนึ่ง การรับฟังความคิดเห็นของลูกน้องนั้นต้องมีการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเสมอ หรือไม่ก็ไม่ชี้แจงทำความเข้าใจมิใช่ใครเสนอเรื่องอะไรขึ้นมาแล้ว ก็กลายเป็นคลื่นกระทบฝั่ง หรืออันตรายไปหมดสิ้น

4) ผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นที่ปรึกษาหารือที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวและเรื่องงาน ดังเรียกว่า บริการให้คำปรึกษา (Counseling Service) คือ การช่วยชี้ทางแก้ปัญหาในการปรับปรุงตนเอง

5) การชมเชยให้รางวัล ทุกคนชอบการสรรเสริญ แต่ต้องทำด้วยใจจริง และระวังมิให้เหลือการชมเชยให้รางวัลจะทำให้เกิดแรงจูงใจ การทำความดีถ้าไม่มีใครเห็นก็จะเกิดการเบื่อหน่ายและทอดลอย ผู้บังคับบัญชาต้องรับรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทั่วถึง ใครทำดีก็สรรเสริญให้ปรากฏ ใครทำชั่วก็ปราบปรามให้ราบคาบ

6) ให้โอกาสเท่าเทียมกันในอันที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามสัดส่วนแห่งผลการปฏิบัติงานและความสามารถ ทุกคนที่ทำงานย่อมมุ่งหวังความก้าวหน้าตำแหน่งหน้าที่ด้วยกันทุกคน ฉะนั้นเมื่อมีตำแหน่งว่างลง จงใช้ความเป็นธรรมพิจารณาแต่งตั้งให้รอบคอบมากที่สุด

7) สร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า รู้อนาคตของตนเองและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสวงความก้าวหน้าในทางการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างเต็มที่อย่ากีดกันเป็นอันขาด

8) ผู้บังคับบัญชา ต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีมีน้ำใจเมตตากรุณา โดยทำตัวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึง มิใช่วางตัวแบบผู้เรื่องอำนาจ

9) พึงส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานให้ดีอยู่เสมอ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทั้งนี้ เพราะขวัญก็คล้ายกับสุขภาพร่างกายของมนุษย์ บุคคลที่เจ็บป่วยและเป็นโรค ร่างกายจะเสื่อมโทรมและอ่อนแอฉับไฉน ก็ย่อมทำให้ขวัญและกำลังใจตกต่ำด้วย ฉะนั้น เพราะขวัญและกำลังใจเป็นสภาพของจิต จิตก็กับร่างกายเป็นของคู่กัน อย่างใดอย่างหนึ่งเสื่อมมีผลกระทบต่ออันถึงกัน (อุทัย หิรัญ โด, 2540, หน้า 182 - 184)

2.5.3 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

วิสา โรจน์स्थ्य ได้เสนอปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญไว้ 6 ประการ ดังนี้

1) ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้หน้าที่ติดต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพราะผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดี ระหว่างองค์ประกอบกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ร่วมงาน จึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้สูงขึ้น

2) ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ กล่าวคือ ในการปฏิบัติงานถ้าได้ทำงานที่ตนพอใจย่อมได้ผลดีกว่างานที่ตนไม่พอใจ

3) ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์และนโยบายหลัก ในการดำเนินงานขององค์การของผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญ เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่มีความเข้าใจ เขาเหล่านั้นย่อมอุทิศเวลาให้กับงาน และมีขวัญในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

4) สภาพของที่ทำงานควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ เช่น มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

5) การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงาน ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงาน ทำงานด้วยความเข้มแข็ง มั่นใจ ซึ่งก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจดีต่อผู้ปฏิบัติงาน

6) สุขภาพจิตและสุขภาพกายของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ สภาพร่างกายและจิตใจแต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งนี้เป็นผลโดยตรงจากผู้นั้นเองหรือมาจากที่อื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้มีผลอย่างมากต่อการทำงาน เพราะเมื่อผู้ใดมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพจิตหรือสุขภาพกายแล้ว ย่อมไม่อุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานจนเกิดผลดีได้ (วิสา โรจรุ่งสัจย์, 2545, หน้า 10)

กิลล์เมอร์ (Gilmer) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญของผู้ปฏิบัติงาน และกำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญไว้ 10 ประการ

- 1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพการงาน การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน
- 2) โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสที่จะได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยอาศัยความรู้ความสามารถในการทำงานจริง ๆ
- 3) สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน รวมทั้งชื่อเสียงและการดำเนินงานของหน่วยงาน.
- 4) ค่าจ้าง (Wage) ได้แก่ ค่าจ้างรายวัน ค่าจ้างรายเดือน ค่าล่วงเวลา
- 5) ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) หมายถึง การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการ ความรู้ความสามารถและความถนัด ก็จะก่อให้เกิดขวัญดีขึ้น
- 6) การนิเทศงาน (Supervision) เป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และเป็นสาเหตุหนึ่งที่จะก่อให้เกิดการลาออกจากงานหรือขอรับการโยกย้ายไปยังหน่วยงานที่มีระบบการนิเทศงานที่ดีกว่าได้
- 7) ลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Job) กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น ๆ
- 8) การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชาการ ประสานงาน รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงาน ล้วนแต่จำเป็นต้องมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นตัวเชื่อม
- 9) สภาพการปฏิบัติงาน (Work Condition) ได้แก่ ความเหมาะสมของเสียง สี แสงสว่างและระบบการถ่ายเทอากาศที่ถูกสุขลักษณะ
- 10) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการต่าง ๆ การรักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ ที่อยู่อาศัย เป็นต้น (Gilmer, อ้างใน, หน้า 12)

บาร์นาร์ด (Barnard) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

- 1) สิ่งของหรือวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของอื่น ๆ ซึ่งเป็นสิ่งตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน
 - 2) โอกาสของบุคคล หมายถึง โอกาสที่จะมีชื่อเสียง ได้รับเกียรติยศ ได้รับการยกย่อง หรือโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับดี ๆ หรือสูงขึ้น
 - 3) สภาพภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง การที่หน่วยงานสนองความต้องการของบุคคล ในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่
 - 5) ความตั้งใจทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่ผู้ร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน
 - 6) สภาพการทำงาน โดยการปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงกับความสามารถ และทัศนคติของบุคคล ซึ่งหมายถึง การปรับวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละบุคคล
 - 7) โอกาสมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในงานทุกชนิดของหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยให้พวกเขามีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน
 - 8) สภาพการอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร หมายถึง ความพอใจของบุคคลที่อยู่ร่วมกันฉันท์มิตรรู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนับสนุนกลมเกลียว ร่วมมือทำงานกันเป็นอย่างดี (Barnard, 2526, หน้า 62)
- สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นควรปลูกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความพอใจ มีความรักงาน และกระตือรือร้นในการทำงาน การที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานรักงาน ผู้นำจะต้องทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีจะต้องแสดงว่าตนมีความพอใจ รักงาน เชื่อว่างานนั้นมีประโยชน์สำคัญสูง เป็นผลดีต่อองค์กรมากเพราะทำให้พนักงาน ได้มีกำลังใจและเต็มใจในการทำงานและพัฒนางานตลอดจนแก้ไขปัญหาเพราะมีสิ่งกระตุ้นสิ่งดึงดูดใจที่จะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายที่วางไว้

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับเทศบาล

2.6.1 ความเป็นมาของเทศบาล

แนว ความคิดในการจัดการปกครองท้องถิ่นในประเทศไทยมีขึ้นครั้งแรกในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รูปแบบการปกครองท้องถิ่นที่ทรงเริ่มจัดตั้งโดยได้ทรง

พระราชทานดำริทดลองการปกครองฝึกฝนรูปแบบสุขาภิบาลขึ้นในกรุงเทพฯ ก่อน และได้ตราพระราชกำหนดสุขาภิบาลกรุงเทพฯ ร.ศ. 116 (พ.ศ. 2441) และในวันที่ 18 มีนาคม พ.ศ. 2448 ร.ศ. 142) พระองค์ทรงจัดตั้งสุขาภิบาลท่าฉลอม อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งถือว่าเป็นการปกครองท้องถิ่นในเขตหัวเมืองแห่งแรกของประเทศไทย และมีการขยายการจัดตั้งสุขาภิบาลออกไปในท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นและถือกันว่าสุขาภิบาลเหล่านี้คือสถาบันปกครองท้องถิ่นอันเป็นที่มาของการปกครองรูปแบบเทศบาล (ภักชฌ์ศิริ พาประเสริฐ, 2550, หน้า 25-26)

หลังเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2476 กำหนดให้เทศบาลเป็นองค์การบริหารรูปหนึ่งของราชการบริหารท้องถิ่นพร้อมทั้งมีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารปกครองตนเองของเทศบาล และได้มีการปรับปรุงกฎหมายดังกล่าวเป็นระยะจนกระทั่งในสมัยที่ จอมพล ป. พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรีได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ขึ้นแทนกฎหมายเก่าในพ.ศ. 2541 ได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบทบัญญัติหมวดว่าด้วย การปกครองท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และ พ.ศ. 2542 ได้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2542 เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และได้มีพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 ซึ่งผลให้สุขาภิบาลทั่วประเทศ จำนวน 981 แห่ง ยกฐานะเป็นเทศบาลตำบล

2.6.2 ประเภทของเทศบาล

ชูวงศ์ ฉายะบุตร กล่าวว่า กฎหมายได้กำหนดให้จัดตั้งเทศบาลขึ้นได้ 3 ประเภท คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (สุชานันท์ สาทา, 2550, หน้า 44-45)

1) **เทศบาลตำบล** กระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาลตำบลไว้อย่างกว้าง ๆ ดังนี้

- 1.1) มีรายได้จริงโดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมาตั้งแต่ 12 ล้านบาทขึ้นไป
- 1.2) มีประชากรตั้งแต่ 7,000 คนขึ้นไป
- 1.3) ความหนาแน่นของประชากรตั้งแต่ 1,500 คน/ตารางกิโลเมตรขึ้นไป
- 1.4) ได้รับความเห็นชอบจากรายการในท้องถิ่นนั้น

2) **เทศบาลเมือง** มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

2.1) ท้องที่ที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดทุกแห่งให้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้โดยไม่ต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่ประกอบ

2.2) ส่วนท้องถิ่นที่มีใช้เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจะยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้ ต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ดังนี้

2.2.1) เป็นท้องที่ที่มีพลเมืองตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป

2.2.2) ราษฎรอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า 3,000 คน/ตารางกิโลเมตรขึ้นไป

2.2.3) มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อื่นต้องทำตามที่กฎหมายกำหนดได้

2.2.4) มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

3) เทศบาลนคร มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

3.1) เป็นท้องที่ที่มีพลเมืองตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป

3.2) ราษฎรอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า 3,000 คน/ตารางกิโลเมตร

3.3) มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อื่นต้องทำตามที่กฎหมายกำหนดให้

3.4) มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลนคร

2.6.3 โครงสร้างของเทศบาล

ชวงส์ ฉายะบุตร ได้อธิบายโครงสร้างของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ประกอบด้วยสภาเทศบาลหรือฝ่ายนิติบัญญัติ และคณะเทศมนตรีหรือฝ่ายบริหาร สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลแล้วจะมีโครงสร้างเพิ่มขึ้นอีกส่วนหนึ่งคือ พนักงานเทศบาล (ชวงส์ ฉายะบุตร, หน้า 92-93)

พนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำในสำนักงานหรือนอกสำนักงานก็ได้ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิด เพราะหน้าที่ของเทศบาลนั้นต้องติดต่อและให้บริการแก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย ทั้งในเรื่องการทะเบียน การสาธารณสุข โภค การศึกษา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งนับว่าเป็นภาระหน้าที่ที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมาก ต่างกับคณะเทศมนตรีที่ว่าคณะเทศมนตรีรับผิดชอบภารกิจในลักษณะของการ “ทำอะไร” ส่วนการ “ทำอย่างไร” ก็จะเป็นหน้าที่ของพนักงานเทศบาล โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบ

ปัจจุบันกระทรวงมหาดไทยออกระเบียบว่าด้วยการกำหนดส่วนราชการของเทศบาล พ.ศ. 2535 โดยให้มีการจัดตั้งกองหรือฝ่ายขึ้นได้ถึง 12 หน่วย ดังต่อไปนี้

1) สำนักปลัดเทศบาล มีส่วนราชการประกอบด้วย

1.1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

1.2) ฝ่ายปกครอง

1.3) ฝ่ายธุรการ

2) กองหรือฝ่ายประปา มีส่วนราชการประกอบด้วย

- 2.1) ฝ่ายผลิตและฝ่ายบริการ
- 2.2) ฝ่ายการเงินและบัญชี
- 2.3) งานธุรการ

3) กองหรือฝ่ายการแพทย์ มีส่วนราชการประกอบด้วย

- 3.1) ฝ่ายบริการการแพทย์
- 3.2) ฝ่ายการพยาบาล

4) กองหรือฝ่ายการศึกษา มีส่วนราชการประกอบด้วย

- 4.1) ฝ่ายบริการการศึกษา
- 4.2) ฝ่ายพัฒนาการศึกษา
- 4.3) งานธุรการ

5) กองหรือฝ่ายการคลัง มีส่วนราชการประกอบด้วย

- 5.1) ฝ่ายพัฒนารายได้
- 5.2) ฝ่ายบริหารงานคลัง
- 5.3) ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- 5.4) งานธุรการ

6) สำนักการช่าง มีส่วนราชการประกอบด้วย

- 6.1) กองควบคุมอาคารและผังเมือง
- 6.2) กองควบคุมการก่อสร้าง
- 6.3) กองการโยธา
- 6.4) งานธุรการ (ของสำนักงานช่าง)
- 6.5) งานการคลัง (ของสำนักงานช่าง)

7) กองหรือฝ่ายช่างสุขาภิบาล มีหน้าที่กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล พร้อมบำบัดน้ำเสีย

มีส่วนราชการประกอบด้วย

- 7.1) ฝ่ายกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- 7.2) ฝ่ายบำบัดน้ำเสีย
- 7.3) งานการคลัง
- 7.4) งานธุรการ

8) กองหรือฝ่ายวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่เกี่ยวกับงานวิชาการและการวางแผนงาน

มีส่วนราชการประกอบด้วย

8.1) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

8.2) งานวิจัยและประเมินผล

8.3) งานนิติการ

8.4) งานประชาสัมพันธ์

8.5) งานจัดทำงบประมาณ

8.6) งานธุรการ

9) กองหรือฝ่ายสวัสดิการสังคม มีหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน การสังคมสงเคราะห์ มีส่วนราชการประกอบด้วย

9.1) งานสังคมสงเคราะห์

9.2) งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน

9.3) งานพัฒนาชุมชน

9.4) งานธุรการ

10) กองหรือฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับงานสาธารณสุข มีส่วนราชการประกอบด้วย

10.1) ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

10.2) ฝ่ายบริการและส่งเสริมการอนามัย

11) หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ตรวจสอบและกลั่นกรองให้ความเห็นชอบและข้อเสนอแนะแก่ปลัดเทศบาลเกี่ยวกับงานการเงิน และควบคุมตรวจสอบด้านอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

12) แขวง เพื่อรับรองการเจริญเติบโตของเทศบาลในอนาคต หรือกรณีที่เป็นเทศบาลขนาดใหญ่จะสามารถแบ่งเป็นแขวง มีส่วนราชการประกอบด้วย

12.1) สำนักงานแขวง

12.2) งานการศึกษา

12.3) งานคลัง

12.4) งานสวัสดิการสังคม

12.5) งานช่าง

12.6) งานประปา

12.7) งานสาธารณสุขของพื้นที่แขวง โดยงานแต่ละงานจะทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากเทศบาล(เรื่องเดียวกัน)

2.6.4 โครงสร้างการบริหารราชการของเทศบาล

เทศบาลเป็นหนึ่งในองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ถูกกำหนดขึ้นตามหลักการกระจายอำนาจการปกครองตามรัฐธรรมนูญให้มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองและมีรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และเงินรายได้ต่าง ๆ ปัจจุบันเทศบาลมีจำนวนทั้งสิ้น 1,129 แห่ง แบ่งเป็นเทศบาลนคร 20 แห่ง เทศบาลเมือง 78 แห่ง เทศบาลตำบล 1,031 แห่ง มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตั้งโดยพิจารณาจากรายได้ประชากร ความหนาแน่นของประชากร พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 (ปรีดา นิลสาธุ, 2549, หน้า 1)

ในแง่ของรูปแบบเทศบาลของไทยนั้น ได้มีการนำเอา รูปแบบการปกครองแบบรัฐสภา (Parliamentary System) มาปรับใช้โดยที่การปกครองแบบนี้ แต่เดิมนั้นกำหนดให้ราษฎรเป็นผู้เลือกตัวแทนของตนหรือที่เรียกว่า สมาชิกสภาเทศบาล จากนั้นจึงให้สมาชิกเทศบาลเข้าไปเลือกสมาชิกจำนวนหนึ่งขึ้นไปเป็นคณะเทศมนตรีเพื่อเข้าทำหน้าที่บริหารเทศบาล

ปัจจุบันเป็นการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีโดยตรงด้วยเหตุนี้จึงกล่าวได้อีกอย่างหนึ่งว่า องค์กรเทศบาลประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ

1) **สภาเทศบาล** ประกอบด้วยสมาชิกที่ราษฎรเลือกตั้งตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลที่จำนวนแตกต่างกันตามลำดับชั้นของเทศบาลนั้น คือ เทศบาลตำบล ประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 12 คน เทศบาลเมือง จำนวน 18 คน เทศบาลนคร จำนวน 24 คน

สมาชิกสภาเทศบาลมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี แต่สมาชิกสภาของสมาชิกสภาเทศบาล อาจสิ้นสุดก่อนวาระได้กรณีต่อไปนี้

- 1) ถึงคราวออกตามวาระหรือมีการยุบสภาเทศบาล
- 2) ตาย
- 3) ลาออก โดยยื่นใบลาออกต่อผู้ว่าราชการจังหวัด
- 4) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามสำหรับผู้สมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล
- 5) ขาดประชุมสภาเทศบาลสามครั้งติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร
- 6) กระทำการอันต้องห้าม ตามมาตรา 18 ทวิ (เป็นผู้มีส่วนได้เสียไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม ในสัญญาที่เทศบาลนั้นเป็นคู่สัญญา หรือในกิจการที่กระทำให้แก่เทศบาลนั้นหรือที่เทศบาลนั้นจะกระทำ)

6.1) สภาเทศบาลมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง โดยเห็นว่ามีคุณสมบัติในทางที่จะนำมาซึ่งความเสียหาย หรือก่อความไม่สงบเรียบร้อยแก่เทศบาล หรือกระทำการเสียหายประโยชน์

ของสภาเทศบาล โดยมีสมาชิกสภาเทศบาลจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนสมาชิกสภาเทศบาลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่เข้าชื่อเสนอให้สภาเทศบาลพิจารณา

6.2) ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาล มีจำนวนไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มาลงคะแนนเสียงเห็นว่าสมาชิกสภาเทศบาลผู้ใดไม่สมควรดำรงตำแหน่งต่อไปตามกฎหมายว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

1) สภาเทศบาล มีอำนาจหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการใช้อำนาจนิติบัญญัติ คือ มีอำนาจตราเทศบัญญัติอนุมัติงบประมาณประจำปีของเทศบาล และควบคุมการบริหารงานของเทศบาลเป็นผู้แทนของปวงชนในเขตเทศบาลนั้น และต้องปฏิบัติหน้าที่ตามความเห็นของคนโดยบริสุทธิ์ใจไม่อยู่ในความผูกมัดแห่งอาณัติมอบหมายใด ๆ

2) นายกเทศมนตรี ทำหน้าที่ฝ่ายบริหารของเทศบาล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น นายกเทศมนตรีดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปีนับแต่วันเลือกตั้ง แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้ นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีซึ่งไม่ได้เป็นสมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของเทศบาลตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมายให้ ตามกฎเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- (1) เทศบาลตำบลให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกินสองคน
- (2) เทศบาลเมืองให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกินสามคน
- (3) เทศบาลนครให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกินสี่คน

นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งที่ปรึกษานายกเทศมนตรีและเลขานุการนายกเทศมนตรีซึ่งมิใช่สมาชิกสภาเทศบาลได้ โดยในกรณีเทศบาลตำบลให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกินสองคน เทศบาลเมืองให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกินสามคน และในกรณีเทศบาลนครให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกินสี่คน

1) นายกเทศมนตรีมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเทศบัญญัติและนโยบาย
- 2) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการของเทศบาล
- 3) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี
- 4) วางระเบียบเพื่อให้งานของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
- 5) รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ
- 6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติและกฎหมายอื่น

2) นายกเทศบาลมนตรีพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- 1) ถึงคราวออกตามวาระ
- 2) ตาย
- 3) ลาออกโดยยื่นหนังสือลาออกต่อผู้ว่าราชการจังหวัด
- 4) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 48 เบญจ กระทำการฝ่าฝืนมาตรา

48 จตุทศ

5) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย สั่งให้พ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 62 ตรี วรรคห้าหรือมาตรา 73 ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

6) ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลจำนวนไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มალงคะแนนเสียงเห็นว่า นายกเทศมนตรีไม่สมควรดำรงตำแหน่งต่อไปตามกฎหมายว่าด้วยการลงคะแนนเสียง เพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น การดำเนินงานของเทศบาลนั้น

3) พนักงานเทศบาล เป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานอันมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิดเพราะหน้าที่ของเทศบาลต้องติดต่อและให้บริการแก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย ด้านการทะเบียน การสาธารณสุข โภค การศึกษา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาในเบื้องต้น

2.6.5 อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ได้กำหนดไว้ 2 ประเภท คือ

1) อำนาจหน้าที่ที่กฎหมายจัดตั้ง สามารถแบ่งแยกประเภทอำนาจหน้าที่ของเทศบาลไว้ 2 ส่วน คือ

1.1) หน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ

1.2) หน้าที่ที่เลือกปฏิบัติ

2) อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ กำหนด นอกจากอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 กำหนดไว้แล้ว ยังมีกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามกฎหมายนั้น เช่น พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. 2475 พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. 2508 พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. 2501 ฯลฯ (เรื่องเดียวกัน)

2.6.6 งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- 1) งานสารบรรณของเทศบาล

2) งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่วัสดุอุปกรณ์การติดต่อ และอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ

3) งานเลขานุการและงานประชุมสภาเทศบาล คณะเทศมนตรีและพนักงานเทศบาล

4) งานสาธารณสุขของเทศบาลและหน่วยงานต่างๆ

5) งานการตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ

6) งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญจักรพรรดิมาลาและผู้ทำ

คุณประโยชน์

7) งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง

8) งานจัดทำคำสั่งและประกาศของเทศบาล

9) งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และร้องเรียน

10) งานแจ้งมติการประชุมต่าง ๆ ให้กองหรือฝ่ายต่าง ๆ ทราบ

11) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.6.7 งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

1) งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

2) งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ

3) งานการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก

4) งานทะเบียนประวัติและบัตรประวัติคณะเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน

และลูกจ้าง

5) งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล

6) งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

7) งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง

8) งานพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาและดูงานการลาศึกษาต่อ การ
ขอรับทุนการศึกษา

9) งานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง การให้บำเหน็จความชอบเป็น

กรณีพิเศษ

10) งานสวัสดิการพนักงานและลูกจ้าง

11) งานการลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่นๆ

12) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.6.8 งานทะเบียนราษฎร มีหน้าที่เกี่ยวกับ

1) งานตามพระราชบัญญัติทะเบียนราษฎร

- 2) งานจัดเตรียมการเลือกตั้งและดำเนินการเลือกตั้ง
- 3) งานบัตรประจำตัวประชาชน
- 4) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.6.9 งานรักษาความเรียบร้อยและความมั่นคง มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- 1) งานตรวจสอบและจัดระเบียบ ในตลาดสด หาบเร่ แผงลอย รวมทั้งกิจการค้าที่น่ารังเกียจและอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- 2) งานควบคุมตรวจสอบและดำเนินการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ ข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 3) งานศึกษาและวิเคราะห์ข่าวเพื่อเสนอและวางแผน หรือ โครงการที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงแห่งชาติ
- 4) งานประสานกับจังหวัด อำเภอในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงในเขตเทศบาล
- 5) งานมวลชนต่างๆ เช่น การฝึกอบรมลูกเสือชาวบ้าน การป้องกันยาเสพติด การจัดระเบียบจราจร เป็นต้น

2.6.10 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- 1) งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ
- 2) งานป้องกันและระงับอัคคีภัย
- 3) งานวิเคราะห์ ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะรวมทั้งดำเนินการด้านกฎหมายและระเบียบ เกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย ภัยธรรมชาติ และสาธารณภัยอื่น ๆ เช่น อุทกภัย วาตภัย เป็นต้น
- 4) งานตรวจสอบ ควบคุมดูแล ในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในการป้องกันและบรรเทาและ ระงับสาธารณภัยต่าง ๆ
- 5) งานทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 6) งานฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 7) งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร
- 8) งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

เป็นหน่วยงานหนึ่งของเทศบาล ที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านวิชาการและการวางแผน ซึ่งแบ่งหน่วยงาน รับผิดชอบออกเป็น 5 หน่วยงาน คือ งานบริหารวิชาการและแผนงาน งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานนิติการ งานจัดทำงบประมาณ และงานประชาสัมพันธ์ โดยมีภาระกิจหน้าที่ที่สำคัญดังนี้

2.6.11 งานบริหารงานวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

1) งานสารบรรณของกองวิชาการและแผนงาน
 2) งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องวัสดุอุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ

3) งานสวัสดิการของกอง

4) งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ

5) งานจัดซื้อจัดจ้างและควบคุมงบประมาณการเบิกจ่ายเงินของหน่วยงาน

6) งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.6.12 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

1) งานรวบรวมวิเคราะห์และให้บริการด้านข้อมูล สถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผนและประเมินผลตามแผนทุกระดับ

2) งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาเทศบาล และหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง

3) งานวิเคราะห์และพยากรณ์การเจริญเติบโตของประชากรในเขตเมือง และความพอเพียงของการบริการสาธารณสุขไปไกล

4) งานวิเคราะห์และคาดคะเนรายได้รายจ่ายของเทศบาลในอนาคต

5) การจัดทำเรียบเรียงแผนพัฒนาเทศบาล การกำหนดเค้าโครงของแผนพัฒนาเทศบาล ระยะปานกลาง และแผนพัฒนาเทศบาลประจำปี

6) งานวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการที่สนองหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง

7) งานประสานงานกับหน่วยงานในเทศบาล และหน่วยงานอื่นที่เสนอบริการสาธารณสุขการในเขตเทศบาล และหน่วยงานใกล้เคียงเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนา การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลงานตามแผน

8) งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.6.13 งานนิติกร มีหน้าที่เกี่ยวกับ

1) งานทางกฎหมายเกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมาย ร่างพิจารณาตรวจร่างเทศบัญญัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้อง

2) งานจัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการตามกฎหมาย

3) งานสอบสวน ตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานเทศบาล และการร้องทุกข์ หรืออุทธรณ์

4) งานสอบสวนและเปรียบเทียบการกระทำที่ละเมิดเทศบัญญัติ

5) งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.6.14 งานจัดทำงบประมาณ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

1) งานจัดเตรียมเอกสารแนวทางในการปฏิบัติงานประจำปีให้หน่วยงานต่างๆ ทราบและดำเนินการ

2) งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ

3) งานเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ

4) งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ของเทศบาล และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

5) งานศึกษาหลักฐานรายได้ใหม่ๆ ของเทศบาล

6) งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.6.15 งานประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

1) งานเผยแพร่ข่าวสารของเทศบาล

2) งานเผยแพร่สนับสนุนผลงานนโยบายของเทศบาล จังหวัด และรัฐบาล

3) งานเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของชาติและท้องถิ่น

4) งานศึกษา วิเคราะห์ วิจัย วางแผนด้านประชาสัมพันธ์ โดยรวบรวมข้อคิดเห็นของประชาชน หรือปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่เพื่อเสนอแนะฝ่ายบริหารพิจารณา วางหลักเกณฑ์ปรับปรุงและแก้ไขระเบียบวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสมและสัมพันธ์กับนโยบายของประเทศ

5) งานรวบรวมข้อมูลสถิติต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์

6) งานสารนิเทศ

7) งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.7 พระราชบัญญัติเกี่ยวกับเทศบาล

เทศบาล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแห่งกฎหมาย มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วนท้องถิ่น เขตของเทศบาล ได้แก่เขตตำบล รับผิดชอบดูแลงานด้านบริการสาธารณะ หรืองานต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ

ปัจจุบันจึงมีจำนวนเทศบาล จำนวนทั้งสิ้น 1,164 แห่ง โดยกำหนดหลักเกณฑ์แบ่งเทศบาลออกเป็น 3 ประเภท ตามจำนวนประชากรและรายได้ของเทศบาลนั้น ๆ ในพระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช 2496 มาตรา 9, 10, 11 ได้กำหนดขนาดเทศบาล ดังนี้

มาตรา 9 เทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล พระราชกฤษฎีกานั้น ให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย

มาตรา 10 เทศบาลเมือง ได้แก่ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่หนึ่งหมื่นคนขึ้นไป โดยราษฎรเหล่านั้นอยู่หนาแน่นเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าสามพันคนต่อหนึ่งตารางกิโลเมตร ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้ และซึ่งมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง พระราชกฤษฎีกานั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย

มาตรา 11 เทศบาลนคร ได้แก่ ท้องถิ่นชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ห้าหมื่นคนขึ้นไป โดยราษฎรเหล่านั้นอยู่หนาแน่นเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าสามพันคนต่อหนึ่งตารางกิโลเมตร ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้ และซึ่งมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลนคร พระราชกฤษฎีกานั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย

หลักเกณฑ์สำคัญที่ใช้ในการแบ่งขนาดเทศบาล

1) เกณฑ์ระดับรายได้

- (1.1) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนสูงกว่า 20 ล้านบาท เป็นเทศบาลขนาดใหญ่
- (1.2) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน 6-20 ล้านบาท เป็นเทศบาลขนาดกลาง
- (1.3) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า 6 ล้านบาท เป็นเทศบาลขนาดเล็ก

2) เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านค่าใช้จ่ายบุคลากร

3) เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านเศรษฐกิจและสังคม

- (3.1) จำนวนพื้นที่
- (3.2) จำนวนประชากร
- (3.3) จำนวนโครงสร้างพื้นฐาน
- (3.4) จำนวนโรงพยาบาล
- (3.5) จำนวนตลาดสด
- (3.6) จำนวนโรงงานนิคมอุตสาหกรรม
- (3.7) จำนวนโรงเรียน
- (3.8) จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (3.9) จำนวนโรงแรม
- (3.10) จำนวนศาสนสถาน
- (3.11) จำนวนสถานพยาบาล
- (3.12) จำนวนศูนย์การค้า
- (3.13) การประกาศให้ เทศบาลเป็นเขตควบคุมอาคาร
- (3.14) การประกาศให้ใช้บังคับกฎหมายว่าด้วยการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย

ระเบียบเรียบร้อย

- (3.15) จำนวนวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (3.16) จำนวนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือด้านกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล
- (3.17) จำนวน โครงสร้างส่วนราชการ
- (3.18) จำนวนหน่วยกิจการพาณิชย์
- 4) เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - (4.1) ประสิทธิภาพด้านการจัดเก็บรายได้
 - (4.2) ประสิทธิภาพด้านการบริหารแผนงานและงบประมาณ
 - (4.3) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านงานบุคคล
 - (4.4) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการบริการ
- 5) เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านธรรมาภิบาล
 - (5.1) หลักนิติธรรม
 - (5.2) หลักคุณธรรม
 - (5.3) หลักความโปร่งใส
 - (5.4) การมีส่วนร่วมของประชาชน
 - (5.5) หลักความรับผิดชอบ
 - (5.6) ความคุ้มค่า

มาตรา 14 องค์การเทศบาลประกอบด้วยสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี

มาตรา 15 สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกซึ่งราษฎรเลือกตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล

มาตรา 16 สมาชิกสภาเทศบาลให้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 4 ปี ถ้าตำแหน่งสมาชิกสภาเทศบาลว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้เลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลขึ้นแทนภายใน 45 วันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่างลง เว้นแต่วาระของสมาชิกสภาเทศบาลจะเหลืออยู่ไม่ถึง 180 วัน

สมาชิกสภาเทศบาลผู้เข้ามาแทนตามวรรค 1 ให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าที่วาระของผู้ซึ่งตนแทน

มาตรา 17 ก่อนเข้ารับหน้าที่ สมาชิกสภาเทศบาลต้องปฏิญาณตนในที่ประชุมสภาเทศบาลว่าจะรักษาไว้ และปฏิบัติตามซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทั้งจะซื่อสัตย์สุจริตและปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น

มาตรา 18 สมาชิกสภาเทศบาลย่อมเป็นผู้แทนของปวงชนในเขตเทศบาลนั้น และต้องปฏิบัติหน้าที่ตามความเห็นของตนเองโดยบริสุทธิ์ใจไม่อยู่ในความผูกมัดแห่งอาณัติมอบหมายใด ๆ

มาตรา 18 ทวิ สมาชิกสภาเทศบาลต้องไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาที่เทศบาลเป็นคู่สัญญาหรือในกิจการที่กระทำให้แก่เทศบาลหรือที่เทศบาลจะกระทำ

มาตรา 19 สมาชิกภาพของสมาชิกสภาเทศบาลสิ้นสุดลงเมื่อ

- 1) ถึงคราวออกตามวาระ หรือมีการยุบสภาเทศบาล
- 2) ตาย

3) ลาออกโดยยื่นหนังสือลาออกต่อผู้ว่าราชการจังหวัด

4) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามสำหรับผู้สมัครรับเลือกตั้งตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล

5) ขาดประชุมสภาเทศบาลสามครั้งติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

6) กระทำการอันต้องห้ามตามมาตรา 18 ทวิ

7) สภาเทศบาลมีมติให้ออกจากตำแหน่ง โดยเห็นว่ามีความประพฤติทางที่จะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียหรือก่อความไม่สงบเรียบร้อยแก่เทศบาลหรือกระทำการอันเสื่อมเสียประโยชน์ของสภาเทศบาล มติให้สมาชิกสภาเทศบาลออกจากตำแหน่งต้องมีคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนสมาชิกที่มีอยู่

8) ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลได้ลงคะแนนเสียงให้พ้นจากตำแหน่งตามกฎหมายเกี่ยวกับการลงคะแนนเสียงให้สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่ง

เมื่อมีกรณีสงสัยว่าสมาชิกภาพของสมาชิกสภาเทศบาลผู้ใดสิ้นสุดลงตาม (4)(5) หรือ (6) ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสอบสวนและวินิจฉัยโดยเร็ว

ในกรณีสมาชิกภาพของสมาชิกสภาเทศบาลสิ้นสุดลงตาม (8) พร้อมกันทั้งหมด ให้ถือว่าเป็นการยุบสภาเทศบาล

มาตรา 20 สภาเทศบาลมีประธานสภา 1 คน และรองประธานสภา 2 คน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล

มาตรา 21 ประธานสภาเทศบาลมีหน้าที่กระทำการกิจการของสภาเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาเทศบาล รองประธานสภาเทศบาล มีหน้าที่กระทำการแทนประธานสภาเทศบาลในเมื่อประธานสภาเทศบาลไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

มาตรา 22 ในเมื่อประธานสภาและรองประธานสภาเทศบาลไม่อยู่ในที่ประชุม ให้สมาชิกสภาเทศบาลเลือกตั้งกันเองเป็นประธานเฉพาะในคราวประชุมนั้น

มาตรา 23 ให้กระทรวงมหาดไทยวางระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาเทศบาลไว้

มาตรา 24 ใน 1 ปีให้มีสมัยประชุมสามัญประจำปีหรือหลายสมัยแล้วแต่สภาเทศบาลจะกำหนด แต่ต้องไม่เกิน 4 สมัย วันเริ่มสมัยประชุมสามัญประจำปีให้สภาเทศบาลกำหนด การประชุมสภาเทศบาลครั้งแรก ต้องกำหนดให้สมาชิกได้มาประชุมภายใน 90 วันนับแต่การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเสร็จแล้ว สมัยประชุมสามัญสมัยหนึ่ง ๆ ให้มีกำหนดไม่เกิน 15 วันราชการจังหวัด

มาตรา 25 โดยปกติให้ประธานสภาเทศบาลเป็นผู้เรียกประชุมสภาเทศบาลตามสมัยประชุม และเป็นผู้เปิดหรือปิดประชุม

ในกรณีที่ยังไม่มีประธานสภาเทศบาล หรือประธานสภาเทศบาลไม่เรียกประชุมตามกฎหมาย ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้เรียกประชุมและเป็นผู้เปิดหรือปิดประชุม

มาตรา 26 นอกจากสมัยประชุมสามัญแล้ว เมื่อเห็นว่าเป็นการจำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งเทศบาล ประธานสภาเทศบาลก็ดี หรือนายกเทศมนตรีก็ดี อาจทำคำร้องยื่นต่อผู้ว่าราชการจังหวัด ขอให้เปิดประชุมวิสามัญ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณา ถ้าเห็นสมควรก็ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเรียกประชุมวิสามัญได้

สมัยประชุมวิสามัญให้กำหนดไม่เกิน 15 วัน แต่ถ้าขยายเวลาออกไปอีกจะต้องได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัด

มาตรา 27 การประชุมสภาเทศบาลทุกครั้งต้องมีสมาชิกมาประชุมไม่ต่ำกว่ากึ่งจำนวนสมาชิกที่อยู่ในตำแหน่ง แต่ต้องไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของจำนวน สมาชิกทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

มาตรา 28 การลงมติวินิจฉัยข้อปรักันนั้น ให้ถือเอาเสียงข้างมากเป็นประมาณ เว้นแต่จะมีบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่นในพระราชบัญญัตินี้

สมาชิกสภาเทศบาลคนหนึ่งยอมมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้ามีจำนวนเสียงลงคะแนนเท่ากันให้ประธานที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นได้อีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 29 ห้ามมิให้สภาเทศบาลประชุมปรึกษาหารือในเรื่องนอกเหนืออำนาจหน้าที่หรือเรื่องที่ฝ่าฝืนกฎหมาย หรือเรื่องการเมืองแห่งรัฐ

มาตรา 30 การประชุมของสภาเทศบาลยอมเป็นการเปิดเผยตามลักษณะ ที่จะได้กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาเทศบาล

เมื่อคณะเทศมนตรีหรือสมาชิกสภาเทศบาลรวมกันไม่ต่ำกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนสมาชิกที่มาประชุม ร้องขอให้ทำการประชุมลับ ก็ให้ประธานสภาเทศบาลดำเนินการประชุมลับได้โดยไม่ต้องขอมติที่ประชุม

มาตรา 31 ในที่ประชุมสภาเทศบาล สมาชิกยอมมีสิทธิตั้งกระทู้ถามคณะเทศมนตรีหรือเทศมนตรีในข้อความใด ๆ อันเกี่ยวกับการงานในหน้าที่ได้ แต่คณะเทศมนตรีหรือเทศมนตรียอมทรวงไว้ซึ่งสิทธิที่จะไม่ตอบ เมื่อเห็นว่าข้อความนั้น ๆ ยังไม่ควรเปิดเผยเพราะเกี่ยวกับความปลอดภัยหรือประโยชน์สำคัญของเทศบาล

มาตรา 32 สภาเทศบาลมีอำนาจเลือกสมาชิกสภาเทศบาลตั้งเป็นคณะกรรมการสามัญและมีอำนาจเลือกบุคคลที่เป็นสมาชิก หรือมิได้เป็นสมาชิกก็ตามเป็นคณะกรรมการวิสามัญเพื่อกระทำการกิจหรือพิจารณาสอบสวนข้อความใด ๆ อันอยู่ในวงงานของสภาเทศบาลแล้วรายงานต่อสภา

เทศบาล คณะกรรมการที่กล่าวนี้อาจเรียกบุคคลใด ๆ มาชี้แจงแสดงความเห็นในกิจการที่กระทำหรือพิจารณาอยู่นั้นได้

มาตรา 33 การประชุมคณะกรรมการตามมาตรา 32 ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่ต่ำกว่าถึงจำนวนของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ระเบียบการประชุมของคณะกรรมการให้ใช้ระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาเทศบาลโดยอนุโลม

มาตรา 34 สมาชิกสภาเทศบาลไม่ต่ำกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนสมาชิกที่อยู่ในตำแหน่งมีสิทธิที่จะรวมกันทำคำร้องยื่นต่อนายอำเภอในกรณีแห่งเทศบาลตำบล หรือผู้ว่าราชการจังหวัดในกรณีแห่งเทศบาลเมือง หรือเทศบาลนครว่า คณะเทศมนตรีหรือเทศมนตรีผู้ใดปฏิบัติภารกิจฝืนต่อความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชน ละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติที่ไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ หรือมีความประพฤติอันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียแก่ศักดิ์ตำแหน่งหรือแก่เทศบาลหรือแก่ราชการเมื่อนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ได้รับคำร้องนั้นให้พิจารณาว่าจะสมควรเรียกประชุมสมาชิกเทศบาลหรือไม่ ถ้าเป็นการสมควรก็ให้เรียกประชุมสมาชิกสภาเทศบาลและคณะเทศมนตรี เพื่อให้มีการอภิปรายเกี่ยวกับคำร้องนั้นว่า สมควรจะไปยังกระทรวงมหาดไทยหรือไม่ เมื่อที่ประชุมมีมติอย่างใดให้นายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณี ปฏิบัติไปตามมตินั้น การประชุมตามความในวรรคก่อนให้เป็นการประชุมลับ โดยให้นายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณี เป็นประธานการลงมติวินิจฉัยข้อปรึกษาในการประชุมนี้ ให้กระทำโดยวิธีลงคะแนนลับ

ระเบียบการประชุมนั้น ให้ใช้ระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาเทศบาลโดยอนุโลมแต่ต้องมีสมาชิกมาประชุมไม่ต่ำกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนสมาชิกที่อยู่ในตำแหน่ง จึงจะเป็นองค์ประชุม

มาตรา 35 เมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้รับคำร้องตามความในมาตราก่อนแล้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจสั่งให้ยกคำร้องนั้นเสีย หรือสั่งให้เทศมนตรีทั้งคณะหรือเทศมนตรีผู้ใดออกจากตำแหน่งได้ เพื่อประโยชน์ในการนี้ จะสั่งให้มีการสอบสวนก่อนก็ได้

มาตรา 36 ให้มีเทศมนตรีขึ้นคณะหนึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีคนหนึ่ง และเทศมนตรีอื่น ๆ มีจำนวนตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 37 ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเป็นนายกเทศมนตรีและเทศมนตรีด้วยความเห็นชอบของสภาเทศบาล

มาตรา 38 เมื่อประธานหรือรองประธานสภาเทศบาลผู้ใดได้รับแต่งตั้งเป็นนายกเทศมนตรีหรือเทศมนตรี ให้พ้นจากตำแหน่งประธานหรือรองประธานสภาเทศบาลนั้น

มาตรา 39 ให้คณะเทศมนตรีควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการของเทศบาลตามกฎหมาย โดยมีนายกเทศมนตรีเป็นหัวหน้า

ในกรณีที่นายกเทศมนตรีไม่อาจบริหารกิจการได้ ให้นายกเทศมนตรีตั้งเทศมนตรีผู้หนึ่งทำการแทน

การสั่ง การอนุญาต การให้อนุมัติหรือการปฏิบัติกิจการที่คณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรีจึงพึงปฏิบัติหรือดำเนินการตามกฎหมายใด ถ้ากฎหมายนั้นมีได้บัญญัติในเรื่องการมอบอำนาจให้เป็นอย่างอื่น คณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรีอาจมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้นายกเทศมนตรีเทศมนตรี ปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาลทำการแทนคณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรีแล้วแต่กรณีไว้ และในที่ที่ได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจะมอบอำนาจให้พนักงานเทศบาลตั้งแต่ตำแหน่งหัวหน้าแผนกขึ้นไปทำการแทนก็ได้

มาตรา 40 ถ้าในเขตเทศบาลใด รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นเห็นการสมควรให้นายกเทศมนตรี เทศมนตรี ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หรือหัวหน้าของในเขตเทศบาลนั้นมีอำนาจเปรียบเทียบคดีละเมิดเทศบัญญัติได้ ก็ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ในการเปรียบเทียบคดีตามวรรค 1 ให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาใช้บังคับโดยอนุโลม เมื่อได้เปรียบเทียบคดีใดแล้ว ให้รับส่งบันทึกการเปรียบเทียบพร้อมด้วยสำนวนไปยังพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบแห่งเขตท้องที่ซึ่งเทศบาลนั้นตั้งอยู่เพื่อดำเนินการต่อไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาโดยมิชักช้า

มาตรา 41 เมื่อพ้นกำหนดเวลาดังที่บัญญัติไว้ในมาตร 4 แล้ว ให้นายกเทศมนตรีและเทศมนตรีมีอำนาจหน้าที่อย่างเดียวกับอำนาจหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน บรรดาที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการปกครองท้องที่หรือกฎหมายอื่นเท่าที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยพิจารณาเห็นสมควร และได้กำหนดขึ้นไว้ในกฎกระทรวง

มาตรา 42 ให้เทศบาลมีพนักงานเทศบาลและจัดแบ่งการบริหารออกเป็นส่วนต่าง ๆ ตามปริมาณและคุณภาพของงาน โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในงานประจำทั่วไปของเทศบาล

มาตรา 43 ระเบียบพนักงานเทศบาลให้ตราขึ้นเป็นพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 44 ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ถือว่า นายกเทศมนตรี เทศมนตรี และพนักงานเทศบาลมีฐานะเป็นเจ้าพนักงานตามความหมายแห่งกฎหมายลักษณะอาญา

มาตรา 45 เทศมนตรีทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- 1) สมาชิกสภาเทศบาลถึงคราวออกตามวาระ
- 2) มีการยุบสภาเทศบาล
- 3) สมาชิกภาพของสมาชิกสภาเทศบาลสิ้นสุดลงพร้อมกันทั้งหมดตามมาตรา 19(8)

4) สภาเทศบาลได้รับหลักการแห่งร่างเทศบัญญัติงบประมาณ และผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นชอบด้วยกับสภาเทศบาล หรือสภาเทศบาลไม่รับหลักการแห่งร่างเทศบัญญัติงบประมาณด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนสมาชิกสภาเทศบาลที่อยู่ในตำแหน่ง

5) ความเป็นเทศมนตรีของนายกเทศมนตรีสิ้นสุดลง หรือคณะเทศมนตรีลาออกหรือ

6) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย สั่งให้เทศมนตรีทั้งคณะออกจากตำแหน่งตามมาตรา 35 หรือมาตรา 73

ในกรณีที่เทศมนตรีทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งตาม (1)(4) หรือ (5) คณะเทศมนตรีที่พ้นจากตำแหน่งต้องอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินการต่อไปจนกว่าคณะเทศมนตรีที่แต่งตั้งขึ้นใหม่จะเข้ารับหน้าที่

เมื่อเทศมนตรีทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งตาม (4)(5) หรือ (6) ให้สภาเทศบาลเลือกสมาชิกสภาเทศบาลเป็นคณะเทศมนตรีขึ้นมาใหม่แล้วเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งภายใน 15 วันนับแต่วันที่คณะเทศมนตรีออกจากตำแหน่ง และถ้าพ้นกำหนดเวลา 15 วันแล้วไม่อาจแต่งตั้งคณะเทศมนตรีได้โดยมีสาเหตุสำคัญจากสภาเทศบาล ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเพื่อยุบสภาเทศบาล

เมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสั่งยุบสภาเทศบาลตามวรรค 3 หรือเทศมนตรีทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งตาม (2) หรือ (3) ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนั้นเป็นคณะเทศมนตรี เพื่อดำเนินกิจการชั่วคราวจนกว่าคณะเทศมนตรีที่แต่งตั้งขึ้นใหม่จะเข้ารับหน้าที่

ในระหว่างที่ไม่มีคณะเทศมนตรี ให้ปลัดเทศบาลปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีเป็นการชั่วคราวเท่าที่จำเป็นได้จนกว่าคณะเทศมนตรีที่แต่งตั้งขึ้นใหม่จะเข้ารับหน้าที่

มาตรา 46 นอกจากที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 45 แล้ว ความเป็นเทศมนตรีจะสิ้นสุดลงเฉพาะตัวเมื่อ

- 1) พ้นจากสมาชิกภาพของสมาชิกสภาเทศบาล
- 2) ลาออกโดยยื่นหนังสือลาออกต่อผู้ว่าราชการจังหวัด
- 3) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสั่งให้ออกตามมาตรา 35 หรือมาตรา 73
- 4) ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลได้ลงคะแนนเสียงให้พ้นจากตำแหน่ง ตามกฎหมาย

เกี่ยวกับการลงคะแนนเสียงให้สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา 47 คณะเทศมนตรีหรือเทศมนตรีซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้สั่งให้ออกจากตำแหน่ง หรือเทศมนตรีที่พ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 46(4) จะเป็นนายกเทศมนตรีหรือเทศมนตรีตลอดวาระของสภาเทศบาลนั้นอีกไม่ได้

มาตรา 48 เมื่อคณะเทศมนตรีหรือเทศมนตรีถูกกล่าวหาว่าปฏิบัติหน้าที่ฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชน ละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติการณ์ไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ หรือมีความประพฤติในทางจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียแก่ศักดิ์ตำแหน่งหรือแก่เทศบาลหรือราชการ เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดได้สอบสวนแล้วเห็นว่าจะให้คงอยู่ในตำแหน่งในระหว่างการสอบสวนจะเป็นการเสียหายแก่เทศบาล ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจที่จะสั่งพักคณะเทศมนตรีหรือเทศมนตรีได้ไม่เกิน 30 วัน แล้วรีบรายงานการสั่งพักไปยังรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยภายในกำหนด 7 วันนับแต่วันสั่งพัก เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดได้สอบสวนเสร็จแล้วให้รีบรายงานผลแห่งการสอบสวนไปยังรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเพื่อพิจารณาสั่งการตามที่เห็นสมควร

ถ้าการสอบสวนไม่เสร็จสิ้นภายในกำหนดเวลาตามความในวรรค 1 ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดขออนุมัติขยายกำหนดเวลาสั่งพักไปยังรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยอาจสั่งขยายเวลาออกไปอีกไม่เกิน 60 วัน เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าวนี้แล้วถ้ารัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมิได้สั่งการอย่างใด ก็ให้คณะเทศมนตรีหรือเทศมนตรีที่ถูกสั่งพักกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ตามเดิม

คณะเทศมนตรีหรือเทศมนตรีที่ถูกผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งพัก อาจอุทธรณ์คำสั่งไปยังรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ โดยยื่นอุทธรณ์ต่อผู้ว่าราชการจังหวัดภายในกำหนด 15 วันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง และให้ผู้ว่าราชการจังหวัดส่งเรื่องอุทธรณ์ไปยังรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยภายในกำหนด 7 วันนับแต่วันที่ได้รับคำอุทธรณ์นั้น

ในกรณีที่คณะเทศมนตรีหรือเทศมนตรีถูกสั่งพักตามวรรค 1 ให้สภาเทศบาลเลือกสมาชิกสภาเทศบาลมีจำนวนเท่ากับที่ถูกสั่งพัก แล้วเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อแต่งตั้งเป็นคณะเทศมนตรีหรือเทศมนตรีภายใน 15 วันนับแต่วันที่การสั่งพักเพื่อดำเนินกิจการในหน้าที่แทนชั่วคราว ถ้าพ้นกำหนด 15 วันแล้วไม่อาจแต่งตั้งคณะเทศมนตรีหรือเทศมนตรีที่เหลืออยู่ไม่อาจบริหารกิจการของเทศบาลต่อไปได้ เสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยยุบสภาเทศบาล

มาตรา 52 ให้เทศบาลเมืองมีสมาชิก 18 คนและให้คณะเทศมนตรีประกอบด้วยนายกเทศมนตรี กับเทศมนตรีอื่นอีก 2 คน ในกรณีที่เทศบาลเมืองแห่งใด มีรายได้จัดเก็บตั้งแต่ 20 ล้านบาทขึ้นไป ก็ให้มีเทศมนตรีเพิ่มขึ้นอีก 1 คน

การแต่งตั้งเทศมนตรีเพิ่มขึ้นให้ครบจำนวนตามวรรคหนึ่ง ให้นำมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัตินี้มาใช้บังคับ

มาตรา 53 ภายใต้งบบังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลเมือง มีหน้าที่ต้องทำให้เขตเทศบาลดังต่อไปนี้

- 1) กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา 50
- 2) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

- 3) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- 4) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
- 5) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- 6) ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
- 7) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 8) ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

มาตรา 54 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลเมืองอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- 1) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- 2) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- 3) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- 4) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
- 5) ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล
- 6) ให้มีการสาธารณสุข
- 7) จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
- 8) จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา
- 9) ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการศึกษาและพลศึกษา
- 10) ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 11) ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
- 12) เทศพาณิชย์(กรมการส่งเสริมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2547, หน้า 12 – 19)

สรุปได้ว่าเทศบาลเป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งมีระเบียบและข้อบังคับของตนเอง พื้นที่บริการสาธารณะ (มีเขตปกครองชัดเจน) มีประชากรมีเหมาะสมในการให้บริการ มีงบประมาณรายได้ของตนเองอย่างเพียงพอ มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการให้บริการ ฐานะองค์กรเป็นนิติบุคคล

2.8 สภาพพื้นที่ทำการวิจัย

2.8.1 ประวัติของเทศบาลนครอ้อมน้อยโดยสังเขป

เทศบาลนครอ้อมน้อยเดิมที่มีฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบสุขาภิบาลมีชื่อว่า สุขาภิบาลอ้อมน้อยและได้รับการยกฐานะเป็น เทศบาลตำบลอ้อมน้อย เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2537 ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ.

2537 เล่มที่ 111 ตอนที่ 12 ก หน้า 18-20 ลงวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2537 จากนั้นอีก 8 ปีต่อมา เทศบาลตำบลอ้อมน้อย ได้รับการยกฐานะตามพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนแปลงฐานะเทศบาลตำบลอ้อมน้อยเป็นเทศบาลเมืองอ้อมน้อย ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลเมืองอ้อมน้อย พ.ศ. 2545 เล่มที่ 119 ตอนที่ 93 ก หน้า 1-3 ลงวันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2545 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาตั้งแต่วันที่ 21 กันยายน พ.ศ. 2545

ปัจจุบันมีฐานะเป็น เทศบาลนครอ้อมน้อย ได้รับการยกฐานะตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง เปลี่ยนแปลงฐานะเทศบาลเมืองอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร เป็น เทศบาลนครอ้อมน้อย เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2553

เทศบาลนครอ้อมน้อย จัดอยู่ในประเภทเทศบาลขนาดใหญ่ มีพื้นที่รวมประมาณ 30.40 ตารางกิโลเมตร มีจำนวนประชากรในทะเบียนราษฎรทั้งหมด 52,097 คน จำนวนบ้านทั้งหมด 43,995 หลัง (ข้อมูลปี 2555)

ประชากร จำนวน 2557 52,097 1,713.71 43,995 (สำนักงานเทศบาลนครอ้อมน้อย, 2555)

ที่ตั้งสำนักงานเทศบาลนครอ้อมน้อย อยู่ที่ เลขที่ 234 หมู่ 11 ซอยเพชรเกษม87 ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีเนื้อที่ 30.40 ตารางกิโลเมตร

มีอาณาเขต ทิศเหนือ ติดต่อกับเทศบาลเมืองไร่จิงและเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ทิศตะวันออก ติดต่อกับแขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

ทิศใต้ ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไม้ และ เทศบาลสวนหลวง อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพรานจังหวัดนครปฐม

เทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบนตั้งอยู่

2.8.2 จำนวนเทศบาลในเขตเทศบาลนครอ้อมน้อย

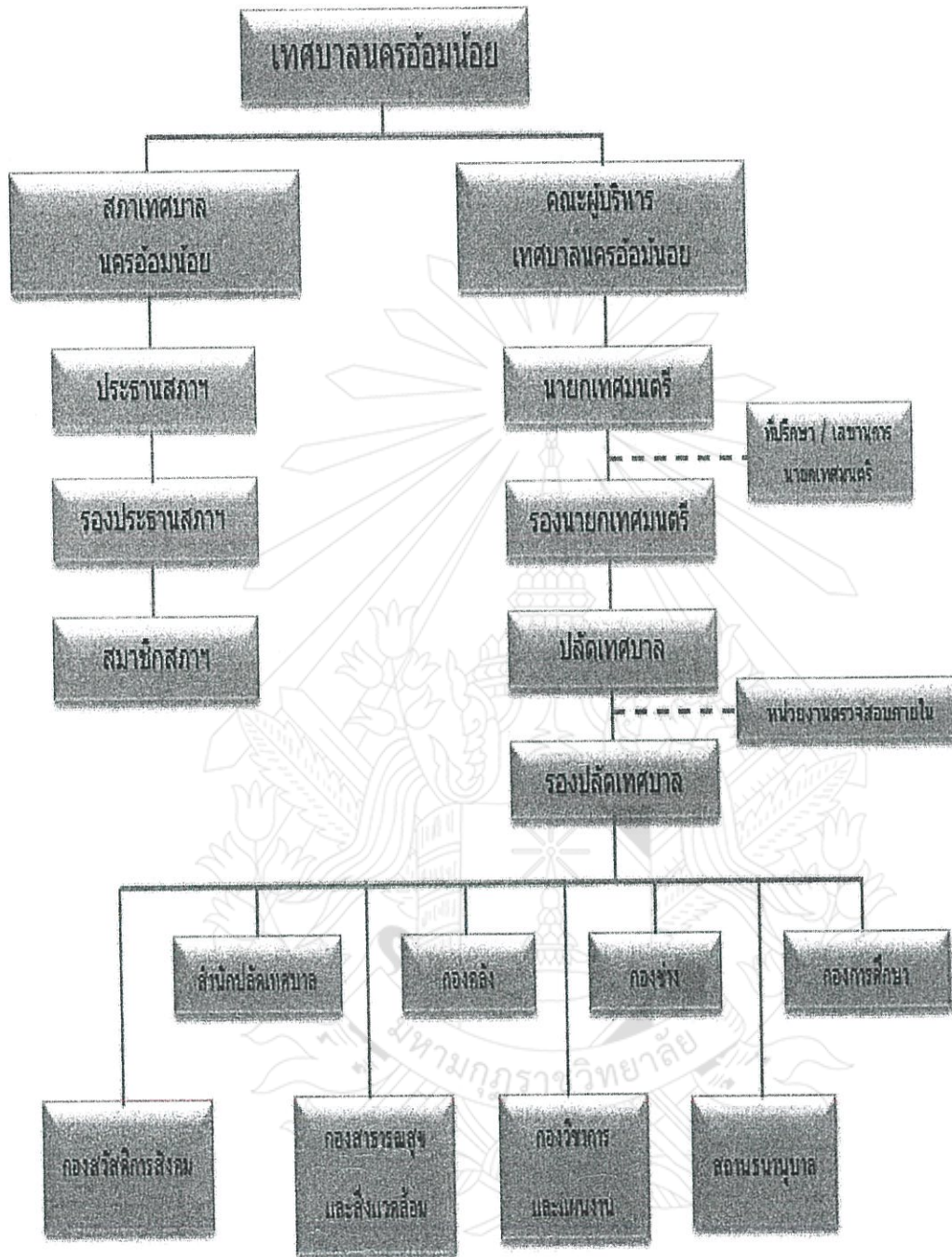
ท้องที่เทศบาลนครอ้อมน้อยประกอบด้วยเทศบาลจำนวนทั้งสิ้น 1 แห่งดังนี้

1) เทศบาลนครอ้อมน้อย

2.8.3 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง/บุคลากรของเทศบาลนครอ้อมน้อยที่ศึกษา

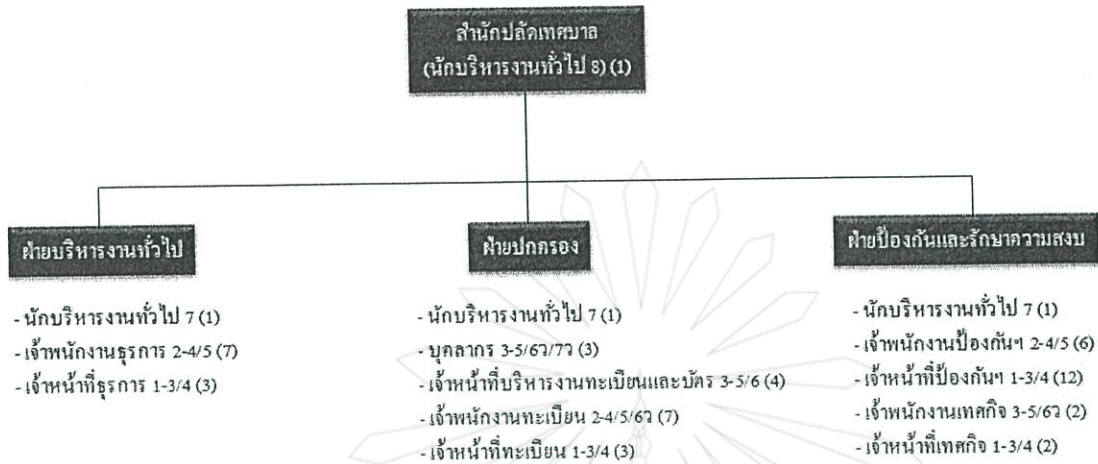
จำนวนประชากรคือบุคลากรของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีจำนวนทั้งสิ้น 420 คน

สรุปได้ว่า สภาพพื้นที่ทำวิจัย คือ เทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 1 แห่ง

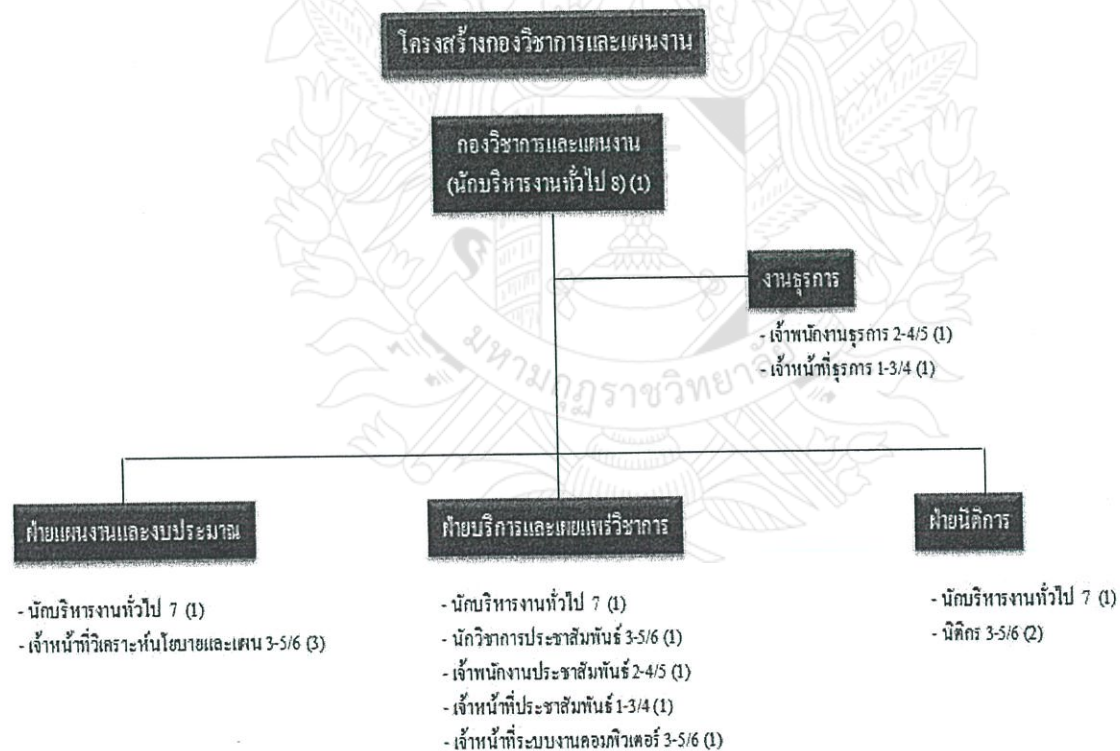


แผนภูมิที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย (ข้อมูลพื้นฐานเทศบาลนครอ้อมน้อย, 2555)

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



แผนภูมิที่ 2.2 โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาลนครอ้อมน้อย



แผนภูมิที่ 2.3 โครงสร้างกองวิชาการและแผนงานเทศบาลนครอ้อมน้อย

2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีผู้ทำการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานไว้หลายรายงานวิจัย ดังเช่น

วิจัย มาเรื่อง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลา อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา” ผลการศึกษาพบว่า

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลา อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

(1.1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลา ด้านความพร้อม ความรับผิดชอบในการทำงาน ที่มีความถี่การปฏิบัติมากที่สุด คือ ท่านมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ รองลงมา คือ ท่านมีความพร้อมและเต็มใจในการทำงานทุกเมื่อ และน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ด้านสภาพการแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความถี่การปฏิบัติมากที่สุด คือ สิ่งอำนวยความสะดวก และเครื่องมือเครื่องใช้ภายในองค์กรอยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้งานได้ รองลงมา คือ บรรยากาศในองค์กรของท่านเสริมสร้างให้ท่านอยากทำงาน และน้อยที่สุด คือ จำนวนบุคลากรในองค์กรเพียงพอกับงานที่ทำ

(1.2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลา ด้านสถานะแวดล้อมทางสังคมและภาวะในองค์กร โดยภาพรวม ที่มีความถี่การปฏิบัติมากที่สุด คือ ท่านยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรที่วางไว้อย่างเต็มใจ รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับและนับถือในความรู้ความสามารถของท่าน และน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมีความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน

2) การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลา ตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพ เงินเดือนและตำแหน่ง

การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลา ตามตัวแปร เพศ โดยภาพรวม และรายด้าน พบว่า พนักงานเทศบาลนครสงขลาที่มีเพศหญิงมีผลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศชาย ในทุกด้าน

การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลา ตามตัวแปร อายุ โดยภาพรวม และรายด้าน พบว่า พนักงานเทศบาลนครสงขลา ที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีผลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอายุ 31 - 40 ปี, 51 ปีขึ้นไป และ 21 - 30 ปี ในทุกด้าน ตามลำดับ

การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลา ตามตัวแปร ระดับการศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน พบว่าพนักงานเทศบาลนครสงขลา ที่มี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีผลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า ระดับประถมศึกษาและสูงกว่าปริญญาตรีในทุกด้าน (วิชย มาเรือง, 2551, 96 หน้า)

วัชระ บุญปลอด ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา” ผลการศึกษาพบว่า

แรงจูงใจเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะ งานที่ปฏิบัติ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการ ทำงาน และพบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัด พะเยาที่มีเพศ ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สำหรับอายุ และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน (วัชระ บุญปลอด, 2551, 96 หน้า)

สุภพ กันธิมา ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัด เชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า

พนักงานเทศบาลได้รับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความ รับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วน ปัจจัยจูงใจอื่น คือ การพัฒนาและความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุนอื่น คือ ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ เช่น บำเหน็จ บำนาญ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน การ บริการด้านการรักษาพยาบาล เงินโบนัส ด้านสันตนาการและการกีฬา ที่อยู่อาศัย การเดินทาง และขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดสถานที่พักผ่อน และบริการห้องสมุด มีความสัมพันธ์กับการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของสมมติฐาน พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีสถานะทาง เศรษฐกิจและสังคมและหน้าที่การงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตรของ ปัจจัยจูงใจมีค่าความแตกต่างในระดับที่มีนัยสำคัญส่วนที่เหลือ ได้แก่ เพศ รายได้ต่อเดือน อายุ สถานภาพ ที่พักอาศัย การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการการปฏิบัติงานในหน่วยงาน รายได้อื่นต่อเดือน ไม่มีความแตกต่าง และ พบว่า ด้านกลุ่มอายุที่แตกต่างกัน และด้านการ ปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความแตกต่างจากที่คาดหวังไว้ในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือใน ปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ไม่มีความแตกต่าง (สุภพ กันธิมา, 2551, 91 หน้า)

ลือชา ภักดีศรี ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการศึกษาพบว่า

1) บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง โดยรวมและจำแนกตามประเภทบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นบุคลากรประเภทลูกจ้างประจำมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด

2) บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียงที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานจ้างตามภารกิจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานเทศบาลสามัญ และพนักงานจ้างทั่วไปมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานมากกว่าพนักงานสามัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งควรให้เป็นไปตามเกณฑ์และมีความยุติธรรม ควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่และสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้ความสำคัญในการมอบหมายงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักความสามารถ ไม่ใช่ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และต้องการได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีให้กำลังใจ การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งควรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ

โดยสรุป บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อเสนอแนะจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น” (ลือชา ภักดีศรี, 2551, 92 หน้า)

ละมุด บุตรา ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม” ผลการศึกษาพบว่า

1) พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกเป็นด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนแรงจูงใจที่มีผลจากปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้าน

ความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือน

2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ข้อเสนอแนะทั่วไปของพนักงานส่วนตำบล อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม เห็นว่า ผู้บริหารทุกระดับ ควรให้ความสำคัญและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยการให้เงินเดือนควรให้มีความเหมาะสมมากกว่านี้ ตามสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน ควรให้ความสำคัญกับพนักงานให้มากขึ้น สนับสนุนให้พนักงานได้รับการศึกษาสูงขึ้น ปรับปรุงการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความรวดเร็ว และมีความยุติธรรม ควรมีการจัดสัดส่วนของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สะดวกสบาย ไม่ควรก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของพนักงาน ปรับปรุงต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง ที่ต้องครบสัญญาเพียง 4 ปี ยังไม่มีความมั่นคงพอ และควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานใช้หลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล” (ละมุล บุตรา, 2552, 99 หน้า)

อังคณา บุญตาแสง ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลในพื้นที่ อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์” ผลการศึกษาผู้วิจัยพบว่า

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลในพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์” โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกรวมรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2) ผลการเปรียบเทียบระดับจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลในพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความแตกต่างกันเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประเภทรูปบุคคลพบว่า

(2.1) บุคลากรของเทศบาลในพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีความแตกต่างกันตามเพศ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

(2.2) บุคลากรของเทศบาลในพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกันรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

(2.3) บุคลากรของเทศบาลในพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันตามเพศ รวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

(2.4) บุคลากรของเทศบาลในพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน รวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ข้อเสนอแนะผู้บังคับบัญชา ควรมีเกณฑ์การวัดการปฏิบัติงาน ควรรับฟังความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้ามากขึ้น ควรมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ควรมีการแบ่งแยกหน้าที่และขอบข่ายงานอย่างชัดเจน ควรมีนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจน ควรมีการประสานงานกันระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรง เพื่อนร่วมงาน ควรมีความจริงใจในการปฏิบัติงานกันมากขึ้น ควรมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน (อังคณา บุญตา แสง, 2552, 106 หน้า)

ดาริกา ศรีพระจันทร์ ได้ศึกษาเรื่อง “องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง” ผลการศึกษาพบว่า

1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36 ปีขึ้นไป การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,001 - 2,000 บาท มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป และทำงานอยู่เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคาและพบว่ามีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

2) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงาน 5 ด้านพบว่าพนักงานเทศบาลตำบลมีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และลำดับรองลงมาด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ทั้ง 5 ด้านมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 มีระดับโดยรวมมีความตั้งใจในระดับมาก สมมติฐาน พบว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยแต่ละด้านคือ (1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (2) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ทำ (3) เงินเดือนและผลประโยชน์ (4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (5) สภาพการทำงานมีความแตกต่างกันตามเทศบาลที่ปฏิบัติงาน อายุ เพศและตำแหน่งในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ยกเว้นรายได้และประสบการณ์ในการทำงานที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน” (ดาริกา ศรีพระจันทร์, 2553, 66 หน้า)

สุระชัย คนงาม ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านค้อ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า

1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 52.7) โดยมีอายุเฉลี่ย 35.5 ปี กลุ่มอายุ 31 - 40 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 47.3) สถานภาพสมรสส่วนใหญ่เป็นคู่ (ร้อยละ 81.8) การศึกษาส่วนใหญ่ จบระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 47.3) รายได้อู่ระหว่าง 5,001 - 10,000 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 47.3) การอบรมมากที่สุดปีละ 1-2 ครั้ง (ร้อยละ 80.0) ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี (ร้อยละ 60.0) ระยะเวลาอยู่ในตำแหน่งเฉลี่ย 4 ปี อาศัยอยู่ในเขตตำบลบ้านคือ (ร้อยละ 60.0) โดยมีบ้านเป็นของตนเองมากที่สุด (ร้อยละ 72.7) 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคือ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (3.57)

2) เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.89) และ แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในต่ำสุด (3.19) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจจากระดับ มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาตามลำดับ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้าน นโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งตามลำดับ

3) จากการเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคือ พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน การฝึกอบรม ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ที่อยู่อาศัย และลักษณะที่อยู่ อาศัย ที่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ($P\text{-value} > 0.05$)

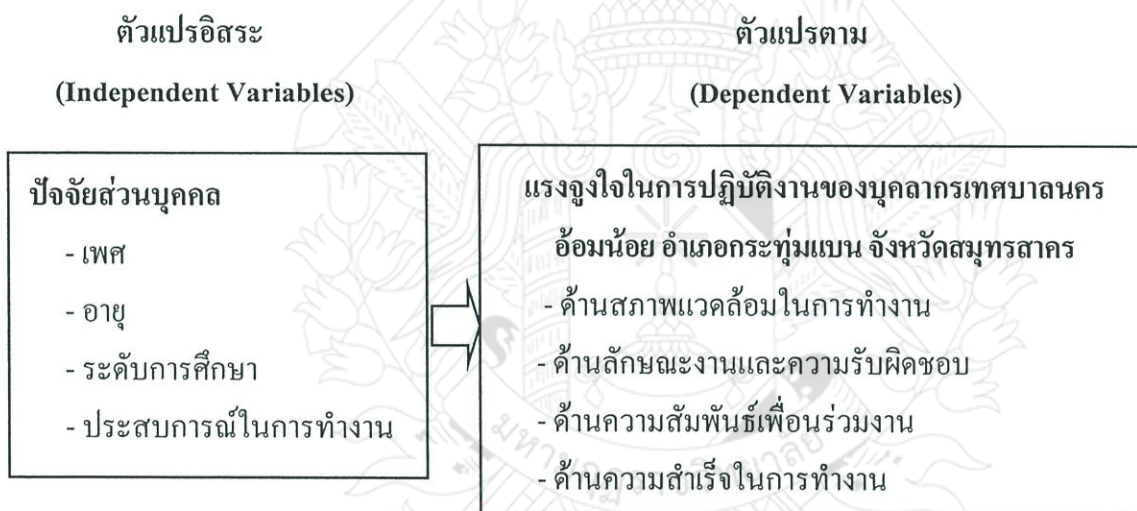
4) ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าด้านบุคลากร ส่วนใหญ่เห็นว่า ควรสร้าง ความสามัคคี ด้านงบประมาณ ส่วนใหญ่เห็นว่า ควรมีการเพิ่มค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ด้านวัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ส่วนใหญ่เห็นว่า ควรจัดหาอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานให้เพียงพอ ด้านการจัดการ ส่วนใหญ่เห็นว่า ควรมีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ของทาง ราชการ(สุระชัย คนงาม, 2553, 112 หน้า)

เกรียงไกร เจริญพานิช ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราช ภัฏเพชรบูรณ์” โดยใช้องค์ประกอบ 11 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ผลประโยชน์ที่ได้รับ การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงานและความมั่นคงในงาน ในการศึกษา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึง พอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โดยรวมทุกองค์ประกอบ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ใน ระดับรองได้แก่ด้านความรับผิดชอบ และมีระดับค่าความพึงพอใจต่ำสุดคือสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน (เกรียงไกร เจริญพานิช, 2541, บทคัดย่อ)

สรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญและมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน, เจ้าหน้าที่, บุคลากรซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นทำให้เกิดแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์กรคือ 1) ด้านสภาพการทำงาน, 2) ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ, 3) ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน และ 4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาและนำมากำหนด กรอบแนวคิดในการศึกษาต่อไป

2.10 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดในการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อยอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาจากทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg Frederick (Herzberg Frederick, อ้างแล้ว, หน้า 47) มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้



แผนภูมิที่ 2.4 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษา เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนคร อ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร” นี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้การวิจัย
- 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
- 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอยู่ทั้งหมด ที่ปฏิบัติงานจริง จำนวน 420 คน (สำนักงานเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร, 2555)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 205 คน

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ได้ใช้สูตรการหาขนาดกลุ่ม ตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ซึ่งมีสูตรคำนวณ ดังนี้ (Taro Yamane, 2549, หน้า 48)

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย









e = ความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{420}{1 + 420 \times (0.05)^2} \\ n &= \frac{420}{1 + 420 \times (0.0025)} \\ n &= \frac{420}{2.05} \\ &= 204.87 \end{aligned}$$

จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างปัดขึ้นเป็น จำนวน 205 คน

3.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน

จึงทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ดังรายละเอียดที่ปรากฏในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน

จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามแผนกต่าง ๆ

$$\text{สูตร การหาสัดส่วนประชากร} = \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} \times \text{ประชากร}}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

ลำดับ	บุคลากรของเทศบาลนครอ้อมน้อย จำแนกตามแผนกต่าง ๆ	ประชากร N_i (คน)	กลุ่มตัวอย่าง n_i (คน)
1	สำนักปลัดเทศบาล	50	24
2	กองคลัง	20	10
3	กองช่าง	130	63
4	กองการศึกษา	80	39
5	กองสวัสดิการสังคม	10	5
6	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	120	59
7	กองวิชาการและแผนงาน	10	5
	รวม	420 (N)	205 (n)

จากตารางที่ 3.1 พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรของเทศบาลนครอ้อมน้อย แต่ละแผนก มีทั้งหมด จำนวน 205 คน และเมื่อแยกกลุ่มตัวอย่างแต่ละแผนกได้ดังนี้ (1) สำนัก

ปลัดเทศบาล จำนวน 24 คน (2) กองคลัง จำนวน 10 คน (3) กองช่าง จำนวน 63 คน (4) กองสวัสดิการสังคม จำนวน 5 คน (5) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 59 คน (6) กองการศึกษา จำนวน 39 คน (7) กองวิชาการและแผนงาน จำนวน 5 คน

3.2.2 จากสูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว เมื่อคำนวณแล้วได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน จึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากแบบทดแทนโดยวิธีหยิบบ้างละ 1 ใบ และนำไปที่หยิบบ้างที่เดิมแล้วจับสลากอีก ถ้าหากหยิบบ้างได้ใบเดิม ก็ใส่คืนและหยิบบ้างใหม่จนครบตามจำนวนที่ต้องการในการเก็บข้อมูล

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และแบ่งคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นคำถามแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 20 ข้อลักษณะของแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่า ดังนี้

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

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended Questions) คือ ให้บุคลากรสามารถกรอกแบบสอบถามได้อย่างอิสระเสรี

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.4.2 กำหนดเนื้อหาของแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.4.3 สร้างแบบสอบถามและกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้คำถาม 2 ประเภทคือ แบบปลายปิดและแบบปลายเปิด

3.4.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความถูกต้องทางภาษา ชัดเจน แล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม

3.4.5 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้อาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมรับทราบ พร้อมนำแบบสอบถามออกเก็บข้อมูลจริง

1) นางธิดา คงสกุล

วุฒิการศึกษา ศน.ม. (รัฐศาสตร์การปกครอง) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์
ตำแหน่ง รองนายกเทศมนตรีนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

2) ดร. วิญญู กิณะเสน

วุฒิการศึกษา Ph.D. (Buddhist Studies) ประเทศอินเดีย
ตำแหน่ง บรรณารักษ์ อาจารย์บรรยายพิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

3) นางกรุณา ชันทอง

วุฒิการศึกษา ศน.ม. (รัฐศาสตร์การปกครอง) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์บรรยายพิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

โดยให้ตรวจสอบหรือปรับปรุงแก้ไขความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความตรงตามเนื้อหา

3.4.6 นำแบบสอบถามหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC) ตามสูตรดังนี้

สูตร	IOC	=	$\frac{\sum R}{N}$
เมื่อ	IOC		ค่าดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$		คะแนนรวมของผู้เชี่ยวชาญ
	N		จำนวนผู้เชี่ยวชาญ
	+ 1		สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
	0		ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

- 1

ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยเลือกข้อที่มีค่าตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จากคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ใช้ได้จำนวน 20 ข้อ ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่า (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

3.4.7 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง

3.4.8 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 30 คน

3.4.9 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ด้วยการพิจารณาคุณภาพ ด้านอำนาจจำแนกรายข้อ (Discriminations Power) โดยใช้ t-test โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.90

3.4.10 นำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์การหาคุณภาพเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อประเมินความเหมาะสมและนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

จัดเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยให้บุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ตอบข้อคำถามในแบบสอบถามด้วยตนเองมีขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ทำหนังสือประสานงาน จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ถึงนายนายกเทศมนตรีเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อขอความอนุเคราะห์และอนุญาตในการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัย

3.5.2 แจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้บุคลากรตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามตอบข้อคำถามที่สงสัย

3.5.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามครบถ้วนตามจำนวนที่จ่ายไป หากไม่ครบต้องติดตาม แล้วนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ ไปตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วน ความครอบคลุมของข้อมูล หากมีส่วนไม่สมบูรณ์ต้องนำไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามแก้ไขใหม่ด้วยตนเอง

3.5.4 เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้วจำนวน 205 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 จึงตรวจสอบความสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูล

3.5.5 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูลจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F-distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกของคะแนนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกของคะแนนยกกำลังสอง (Mean of Square)
Sig.	แทน	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์หาความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย \bar{X} (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Devastation) เพื่อบรรยายและสรุปถึงระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครที่ต่างกับมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานและการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติ (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA or F-test)

ตอนที่ 4 นำข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมารวบรวมเพื่อทำการ วิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis) โดยใช้ความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย

ข้อมูลปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 205 คน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้จำนวน ร้อยละ ผลการศึกษาดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	54	26.30
หญิง	151	73.70
รวม	205	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 73.70 และเพศชาย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
25 ปี ลงมา	52	25.40
26 - 35 ปี	89	43.40
36 - 45 ปี	55	26.80
46 ปี ขึ้นไป	9	4.40
รวม	205	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 26 - 35 ปี มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40 รองลงมา คือ อายุ 36 - 45 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 อายุ 25 ปีลงมา จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 และอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	7	3.40
มัธยมศึกษา/ปวช.	30	14.60
อนุปริญญา/ปวส.	29	14.10
ปริญญาตรีขึ้นไป	139	67.90
รวม	205	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 รองลงมา คือมัธยมศึกษา/ปวช.อนุปริญญา/ปวส.จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 14.60 อนุปริญญา/ปวส.จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10 และประถมศึกษา จำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 3.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	69	33.70
ระหว่าง 6-10ปี	87	42.40
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	49	23.90
รวม	205	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี มีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40 รองลงมา ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 33.70 และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน ดังนี้

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายได้

เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมและรายได้ ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ 4.5-4.9

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมทั้ง 4 ด้าน

ด้าน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมทั้ง 4 ด้าน	ระดับแรงจูงใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.73	0.48	มาก
2.	ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ	3.79	0.52	มาก
3.	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน	3.73	0.62	มาก
4.	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.78	0.56	มาก
รวม		3.76	0.48	มาก

(n = 205)

จากตารางที่ 4.5 เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ คือด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อยอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับแรงงูใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	สิ่งแวดล้อมในหน่วยงานมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.87	0.65	มาก
2.	หน่วยงานมีระบบป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในที่ทำงาน	3.73	0.65	มาก
3.	สภาพสถานที่ทำงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ความสะอาดเป็นระเบียบทำให้สะดวกต่อการปฏิบัติงาน	3.69	0.62	มาก
4.	การปฏิบัติงานด้วยความคล่องตัวและมีอิสระในการทำงาน	3.63	0.66	มาก
5.	การเดินทางมาปฏิบัติงานด้วยความสะดวก	3.77	0.61	มาก
รวม		3.73	0.48	มาก

(n = 205)

จากตารางที่ 4.6 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อยอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทั้งห้าข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1. สิ่งแวดล้อมในหน่วยงานมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีคือ ข้อที่ 5. การเดินทางมาปฏิบัติงานด้วยความสะดวก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4. การปฏิบัติงานด้วยความคล่องตัวและมีอิสระในการทำงาน

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย(\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ	ระดับแรงจูงใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ	3.82	0.72	มาก
2.	การได้นำความรู้และประสบการณ์เข้าร่วมตัดสินใจ ในการทำงาน	3.81	0.73	มาก
3.	สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จทุก ครั้งและความรู้สึกพอใจและสุขใจกับการปฏิบัติงาน	3.73	0.64	มาก
4.	งานที่ปฏิบัติส่งผลให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.76	0.63	มาก
5.	ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตาม กำหนดเวลา	3.86	0.55	มาก
รวม		3.79	0.52	มาก

(n = 205)

จากตารางที่ 4.7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอ
กระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 5 ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ
มอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลารองลงมา คือข้อที่ 1 งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ
รองลงมา คือข้อที่ 2 การได้นำความรู้และประสบการณ์เข้าร่วมตัดสินใจในการทำงาน และข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ได้ทุกครั้ง

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน	ระดับแรงงใจ		แปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1.	ในการปฏิบัติงานทุกครั้ง เพื่อนร่วมงานได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีและให้ความเป็นกันเองในการทำงาน	3.74	0.73	มาก
2.	มีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในหน่วยงาน	3.74	0.71	มาก
3.	เมื่อได้รับความเดือดร้อนเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงาน สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.62	0.75	มาก
4.	ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.74	0.72	มาก
5.	ความสัมพันธ์ในหน้าที่ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดี	3.79	0.68	มาก
รวม		3.73	0.62	มาก

(n = 205)

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อยอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทั้งห้าข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 ความสัมพันธ์ในหน้าที่ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดีรองลงมา คือ ข้อที่ 1 ในการปฏิบัติงานทุกครั้ง เพื่อนร่วมงานได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีและให้ความเป็นกันเองในการทำงานรองลงมา คือ ข้อที่ 4 ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ข้อ 2 มีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในหน่วยงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 เมื่อได้รับความเดือดร้อนเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงานสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย(\bar{X})ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ		แปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1.	ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.74	0.59	มาก
2.	มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายจนสามารถปฏิบัติได้จนประสบความสำเร็จ	3.79	0.68	มาก
3.	สามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	3.75	0.66	มาก
4.	ในการทำงานประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี	3.85	0.70	มาก
5.	สามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	3.80	0.63	มาก
รวม		3.78	0.56	มาก

(n = 205)

จากตารางที่ 4.9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อยอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 ในการทำงานประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี รองลงมา คือ ข้อที่ 5 สามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานรองลงมา คือ ข้อที่ 2 มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายจนสามารถปฏิบัติได้จนประสบความสำเร็จรองลงมา คือ ข้อที่ 3 สามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 1 ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการตรวจสอบ สมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผลปรากฏดังต่อไปนี้

ผลการเปรียบเทียบปรากฏผลดังตารางที่ 10.10-4.49

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	ระดับแรงจูงใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	54	3.81	0.47	มาก
หญิง	151	3.74	0.48	มาก
รวม	205	3.76	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก

ตาราง 4.11 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ชาย	54	3.81	0.47	0.84	0.40
หญิง	151	3.74	0.48		
รวม	205	3.76	0.48		

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการของการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	ระดับแรงจูงใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	54	3.74	0.49	มาก
หญิง	151	3.73	0.48	มาก
รวม	205	3.76	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	54	3.74	0.49	0.02	0.39
หญิง	151	3.73	0.48		
รวม	205	3.76	0.48		

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	ระดับแรงจูงใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	54	3.81	0.46	มาก
หญิง	151	3.79	0.54	มาก
รวม	205	3.76	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	54	3.81	0.46	0.27	0.10
หญิง	151	3.79	0.54		
รวม	205	3.76	0.48		

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	ระดับแรงจูงใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	54	3.74	0.62	มาก
หญิง	151	3.72	0.62	มาก
รวม	205	3.76	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่าบุคลากร ทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	54	3.74	0.62	0.19	0.66
หญิง	151	3.72	0.62		
รวม	205	3.76	0.48		

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	ระดับแรงจูงใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	54	3.94	0.47	มาก
หญิง	151	3.72	0.48	มาก
รวม	205	3.76	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอ
กระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	54	3.94	0.54	2.38	0.30
หญิง	151	3.72	0.56		
รวม	205	3.76	0.48		

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนคร
อ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม ทั้ง
4 ด้าน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	ระดับแรงจูงใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
25 ปีลงมา	52	3.77	0.56	มาก
26 – 35 ปี	89	3.62	0.44	มาก
36 – 45 ปี	55	3.93	0.35	มาก
46 ปีขึ้นไป	9	4.05	0.54	มาก
รวม	205	3.76	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บุคลากรทั้งสี่ช่วงอายุ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนคร
อ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย
สูงสุดไปหาค่าต่ำสุดพบว่าอายุ 46 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05 รองลงมาอายุ 36 –
45 ปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ อายุ 26 – 35 ปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย
3.62 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.18	3	1.39	6.52	0.00*
ภายในกลุ่ม	43.02	201	0.21		
รวม	47.20	204			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม แตกต่างกันไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.22 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม จำแนกตามอายุแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé)

อายุ	อายุ 25 ปีลงมา ($\bar{X} = 3.77$)	อายุ 26-35 ปี ($\bar{X} = 3.62$)	อายุ 36-45 ปี ($\bar{X} = 3.93$)	อายุ 46 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.05$)
อายุ 25 ปีลงมา ($\bar{X} = 3.77$)	-	0.14	-0.16	-0.28
อายุ 26-35 ปี ($\bar{X} = 3.62$)		-	-0.31*	-0.43
อายุ 36-45 ปี ($\bar{X} = 3.93$)			-	-0.11
อายุ 46 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.05$)				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า บุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุ 26-35 ปี มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกับที่มี อายุ 36-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตาราง 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพแวดล้อมทำงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	ระดับแรงงใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
25 ปีลงมา	52	3.71	0.48	มาก
26 – 35 ปี	89	3.63	0.50	มาก
36 – 45 ปี	55	3.86	0.39	มาก
46 ปีขึ้นไป	9	4.08	0.60	มาก
รวม	205	3.73	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่า บุคลากรทั้งสี่ช่วงอายุ มีแรงงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุดพบว่าอายุ 46 ปีขึ้นไป มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 รองลงมาอายุ 36 – 45 ปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ อายุ 26 – 35 ปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพแวดล้อมทำงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.96	3	0.98	4.34	0.00*
ภายในกลุ่ม	45.72	201	0.22		
รวม	48.69	204			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครด้านสภาพแวดล้อมทำงาน จำแนกตามอายุ แตกต่างกันไป ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.25 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé)

อายุ	อายุ 25 ปีลงมา ($\bar{X} = 3.71$)	อายุ 26-35 ปี ($\bar{X} = 3.63$)	อายุ 36-45 ปี ($\bar{X} = 3.86$)	อายุ 46 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.08$)
อายุ 25 ปีลงมา ($\bar{X} = 3.71$)	-	0.07	-0.15	-0.37
อายุ 26-35 ปี ($\bar{X} = 3.63$)			-0.23*	-0.45
อายุ 36-45 ปี ($\bar{X} = 3.86$)				-0.21
อายุ 46 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.08$)				

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า บุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุ 26-35 ปี มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกับที่มี อายุ 36-45ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนนอกนั้น ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	ระดับแรงงูใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
25 ปีลงมา	52	3.77	0.63	มาก
26 – 35 ปี	89	3.66	0.44	มาก
36 – 45 ปี	55	3.97	0.43	มาก
46 ปีขึ้นไป	9	4.11	0.53	มาก
รวม	205	3.79	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.26 พบว่า บุคลากรทั้งสี่ช่วงอายุ มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุดพบว่าอายุ 46 ปีขึ้นไป มีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 รองลงมาอายุ 36 – 45 ปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 รองลงมาอายุ 25 ปีลงมาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ อายุ 26 – 35 ปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.16	3	1.38	5.47	0.00*
ภายในกลุ่ม	51.03	201	0.25		
รวม	55.19	204			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé)

อายุ	อายุ 25 ปีลงมา ($\bar{X} = 3.77$)	อายุ 26-35 ปี ($\bar{X} = 3.66$)	อายุ 36-45 ปี ($\bar{X} = 3.97$)	อายุ 46 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.11$)
อายุ 25 ปีลงมา ($\bar{X} = 3.77$)	-	0.10	-0.20	-0.33
อายุ 26-35 ปี ($\bar{X} = 3.66$)			-0.30*	-0.13
อายุ 36-45 ปี ($\bar{X} = 3.97$)				-0.13
อายุ 46 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.11$)				

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่าบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุ 26-35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ แตกต่างกับ อายุ 36-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	ระดับแรงงูใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
25 ปีลงมา	52	3.73	0.66	มาก
26 – 35 ปี	89	3.53	0.60	มาก
36 – 45 ปี	55	4.01	0.52	มาก
46 ปีขึ้นไป	9	4.00	0.46	มาก
รวม	205	3.73	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.29 พบว่า บุคลากรทั้งสี่ช่วงอายุ มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าสุดพบว่าอายุ 36–45 ปี มีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 รองลงมาอายุ 46 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาอายุ 25 ปีลงมาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ อายุ 26–35ปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.53 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.30 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	8.69	3	2.89	8.16	0.00*
ภายในกลุ่ม	71.28	201	0.35		
รวม	79.97	204			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า บุคลากร ที่มีอายุต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé)

อายุ	อายุ 25 ปีลงมา ($\bar{X} = 3.73$)	อายุ 26-35 ปี ($\bar{X} = 3.53$)	อายุ 36-45 ปี ($\bar{X} = 4.01$)	อายุ 46 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.73$)
อายุ 25 ปีลงมา ($\bar{X} = 3.73$)	-	0.19	-0.28	-0.26
อายุ 26-35 ปี ($\bar{X} = 3.53$)			-0.48*	-0.46
อายุ 36-45 ปี ($\bar{X} = 4.01$)				-0.01
อายุ 46 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.73$)				

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า บุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุ 26-35 ปี มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน แตกต่างกับกับ อายุ 36-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนนอกรันั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	ระดับแรงจูงใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
25 ปีลงมา	52	3.86	.75	มาก
26 – 35 ปี	89	3.65	.49	มาก
36 – 45 ปี	55	3.88	.40	มาก
46 ปีขึ้นไป	9	4.02	.67	มาก
รวม	205	3.78	.56	มาก

จากตารางที่ 4.32 พบว่าบุคลากร ทั้งสี่ช่วงอายุ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุดพบว่าอายุ 46 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 รองลงมาอายุ 36– 45 ปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 รองลงมาอายุ 25 ปีลงมาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ อายุ 26 – 35 ปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.33 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.95	3	0.98	3.15	0.02*
ภายในกลุ่ม	62.91	201	0.31		
รวม	65.87	204			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า บุคลากร ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé)

อายุ	อายุ 25 ปีลงมา ($\bar{X} = 3.86$)	อายุ 26-35 ปี ($\bar{X} = 3.65$)	อายุ 36-45 ปี ($\bar{X} = 3.88$)	อายุ 46 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.02$)
อายุ 25 ปีลงมา ($\bar{X} = 3.86$)	-	0.21*	-0.01	-0.15
อายุ 26-35 ปี ($\bar{X} = 3.65$)			-0.23*	-0.37
อายุ 36-45 ปี ($\bar{X} = 3.88$)				
อายุ 46 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.02$)				

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่าบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุ 26-35 ปี มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกับกับอายุ 25ปีลงมาและ อายุ 36-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	ระดับแรงงูใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ประถมศึกษา	7	3.45	0.35	มาก
มัธยมศึกษา/ปวช.	30	3.81	0.36	มาก
อนุปริญญา/ปวส.	29	4.02	0.25	มาก
ปริญญาตรีขึ้นไป	139	3.71	0.52	มาก
รวม	205	3.76	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.35 พบว่า บุคลากร ทั้งสี่ระดับการศึกษา มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดพบว่าอนุปริญญา/ปวส.ระดับมีแรงงูใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 รองลงมาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 รองลงมาระดับปริญญาตรีขึ้นไปอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือประถมศึกษา.อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.45 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.36 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.11	3	1.03	4.73	0.00*
ภายในกลุ่ม	44.09	201	0.21		
รวม	47.20	204			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า บุคลากร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.37 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา ($\bar{X} = 3.45$)	มัธยมศึกษา ($\bar{X} = 3.81$)	อนุปริญญา ($\bar{X} = 4.02$)	ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.71$)
(ประถมศึกษา ($\bar{X} = 3.45$)	-	-0.36	-0.57*	-0.26
มัธยมศึกษา ($\bar{X} = 3.81$)			-0.21	-0.09
อนุปริญญา ($\bar{X} = 4.02$)				
ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.71$)				

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่าบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษามีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับ ระดับการศึกษา อนุปริญญาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	ระดับแรงจูงใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ประถมศึกษา	7	3.25	0.34	มาก
มัธยมศึกษา/ปวช.	30	3.73	0.44	มาก
อนุปริญญา/ปวส.	29	4.08	0.25	มาก
ปริญญาตรีขึ้นไป	139	3.69	0.50	มาก
รวม	205	3.73	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.38 พบว่า บุคลากร ทั้งสี่ระดับการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุดพบว่า ระดับอนุปริญญา/ปวส.มีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 รองลงมาในระดับมัธยมศึกษา/ปวช. อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 รองลงมาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ระดับประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.39 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.49	3	1.83	8.52	0.00*
ภายในกลุ่ม	43.19	201	0.21		
รวม	48.69	204			

จากตารางที่ 4.39 พบว่า บุคลากร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé)

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา ($\bar{X} = 3.25$)	มัธยมศึกษา ($\bar{X} = 3.73$)	อนุปริญญา ($\bar{X} = 4.08$)	ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.69$)
ประถมศึกษา ($\bar{X} = 3.25$)	-	-0.47	-0.83*	-0.43
มัธยมศึกษา ($\bar{X} = 3.73$)			-0.35*	-0.41
อนุปริญญา ($\bar{X} = 4.08$)				
ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.69$)				

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่าบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับระดับการศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	ระดับแรงจูงใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ประถมศึกษา	7	3.60	0.41	มาก
มัธยมศึกษา/ปวช.	30	3.87	0.36	มาก
อนุปริญญา/ปวส.	29	3.97	0.31	มาก
ปริญญาตรีขึ้นไป	139	3.75	0.57	มาก
รวม	205	3.79	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.41 พบว่าบุคลากร ทั้งสี่ระดับการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุดพบว่า ระดับอนุปริญญา/ปวส. มีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 รองลงมา ระดับมัธยมศึกษา/ปวช. อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 รองลงมา ระดับปริญญาตรีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ระดับประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.42 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.66	3	0.55	2.08	0.10
ภายในกลุ่ม	53.53	201	0.26		
รวม	55.19	204			

จากตารางที่ 4.42 พบว่าบุคลากร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	ระดับแรงจูงใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ประถมศึกษา	7	3.45	0.45	มาก
มัธยมศึกษา/ปวช.	30	3.73	0.32	มาก
อนุปริญญา/ปวส.	29	4.02	0.29	มาก
ปริญญาตรีขึ้นไป	139	3.68	0.71	มาก
รวม	205	3.73	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.43 พบว่า บุคลากร ทั้งสี่ระดับการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุดพบว่า ระดับอนุปริญญา/ปวส.มีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 รองลงมาในระดับ มัธยมศึกษา/จากตารางปวช.อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 รองลงมาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ระดับประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.45 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.44 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.21	3	1.07	2.80	0.04*
ภายในกลุ่ม	76.76	201	0.38		
รวม	79.97	204			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.44 พบว่า บุคลากร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.45 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé)

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา ($\bar{X} = 3.45$)	มัธยมศึกษา ($\bar{X} = 3.73$)	อนุปริญญา ($\bar{X} = 4.02$)	ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.68$)
(ประถมศึกษา ($\bar{X} = 3.45$))	-	-0.27	-0.56*	-0.23
มัธยมศึกษา ($\bar{X} = 3.73$)			-0.28	-0.04
อนุปริญญา ($\bar{X} = 4.02$)				0.33*
ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.68$)				

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.45 พบว่าบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันระดับการศึกษา ประถมศึกษาและปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	ระดับแรงงูใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ประถมศึกษา	7	3.48	0.45	มาก
มัธยมศึกษา/ปวช.	30	3.90	0.45	มาก
อนุปริญญา/ปวส.	29	4.02	0.39	มาก
ปริญญาตรีขึ้นไป	139	3.72	0.58	มาก
รวม	205	3.78	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.46 พบว่า บุคลากร ที่มีระดับการศึกษา มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุดพบว่า ระดับอนุปริญญา/ปวส. มีแรงงูใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 รองลงมา ระดับมัธยมศึกษา/ปวช. อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 รองลงมา ระดับปริญญาตรีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ระดับประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.48 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.47 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.20	3	1.06	3.42	0.01*
ภายในกลุ่ม	62.66	201	0.31		
รวม	65.87	204			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.47 พบว่าบุคลากร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่าง

ตารางที่ 4.48 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันจำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé)

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา ($\bar{X} = 3.48$)	มัธยมศึกษา ($\bar{X} = 3.90$)	อนุปริญญา ($\bar{X} = 4.02$)	ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.72$)
ประถมศึกษา ($\bar{X} = 3.48$)	-	-0.42	-0.53*	-0.23
มัธยมศึกษา ($\bar{X} = 3.90$)			-0.11	-0.18
อนุปริญญา ($\bar{X} = 4.02$)				0.29*
ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.72$)				

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.48 พบว่าบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันจำแนกตามระดับการศึกษาประถมศึกษา มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันระดับการศึกษาอนุปริญญาและปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.49 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	n	ระดับแรงจูงใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 5 ปี	69	3.70	0.52	มาก
ระหว่าง 6 - 10 ปี	87	3.71	0.42	มาก
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	49	3.94	0.48	มาก
รวม	205	3.76	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.49 พบว่าบุคลากรทั้งสามกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดพบว่าอายุงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 รองลงอายุงานระหว่าง 6 - 10 ปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคืออายุงานตั้งแต่ต่ำกว่า 5 ปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.50 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.13	2	1.06	4.79	0.00*
ภายในกลุ่ม	45.07	202	0.22		
รวม	47.20	204			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.50 พบว่า บุคลากร ที่ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตามที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.51 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé)

ประสบการณ์ในการ ทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 3.70$)	ระหว่าง 6 - 10 ปี ($\bar{X} = 3.71$)	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.94$)
ต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 3.70$)	-	-0.01	-0.24*
ระหว่าง 6 10ปี ($\bar{X} = 3.71$)			-0.23*
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X} =$ 3.94)			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.51 พบว่าบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานมีแรงงใจในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปแตกต่างกันกับต่ำกว่า 5 ปีและระหว่าง 6 -10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.52 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	n	ระดับแรงงูใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 5 ปี	69	3.64	0.47	มาก
ระหว่าง 6 - 10ปี	87	3.71	0.48	มาก
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	49	3.91	0.47	มาก
รวม	205	3.73	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.52 พบว่าบุคลากรกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุดพบว่า อายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีแรงงูใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 รองลงอายุงานระหว่าง 6 - 10 ปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ อายุงานต่ำกว่า 5 ปีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.53 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.09	2	1.04	4.55	0.01*
ภายในกลุ่ม	46.59	202	0.23		
รวม	48.69	204			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.53 พบว่า บุคลากร ที่ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.54 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffé)

ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 3.64$)	ระหว่าง 6 - 10 ปี ($\bar{X} = 3.71$)	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.91$)
ต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 3.64$)	-	-0.07	-0.26*
ระหว่าง 6 10 ปี ($\bar{X} = 3.71$)			-0.19
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.91$)			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.54 พบว่าบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามประสบการณ์ในการทำงานมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี แตกต่างกับตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนนอกนั้น ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.55 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	n	ระดับแรงจูงใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 5 ปี	69	3.68	0.54	มาก
ระหว่าง 6 - 10 ปี	87	3.76	0.45	มาก
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	49	4.01	0.53	มาก
รวม	205	3.79	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.55 พบว่าบุคลากรทั้งสามกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุดพบว่า อายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 รองลงมาอายุงานระหว่าง 6 - 10 ปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ อายุงานต่ำกว่า 5 ปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.56 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.35	2	1.67	6.54	0.00*
ภายในกลุ่ม	51.42	202	0.25		
รวม	55.19	204			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.56 พบว่า บุคลากร ที่ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.57 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครความรับผิดชอบโดยรวม จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé)

ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 3.70$)	ระหว่าง 6 10 ปี ($\bar{X} = 3.71$)	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.94$)
ต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 3.70$)	-	0.01	0.26*
ระหว่าง 6 10 ปี ($\bar{X} = 3.71$)			-0.23*
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.94$)			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.57 พบว่าบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันกับระดับการศึกษาระหว่าง 6- 10 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.58 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	n	ระดับแรงงูใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 5 ปี	69	3.72	0.63	มาก
ระหว่าง 6 - 10 ปี	87	3.65	0.54	มาก
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	49	3.88	0.72	มาก
รวม	205	3.73	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.58 พบว่า บุคลากร ทั้งสามกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุดพบว่า อายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีแรงงูใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 รองลงอายุงานต่ำกว่า 5 ปีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ อายุงานระหว่าง 6 - 10 ปีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.59 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.70	2	0.85	2.19	0.11
ภายในกลุ่ม	78.27	202	0.38		
รวม	79.97	204			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.59 พบว่า บุคลากร ที่ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.60 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	n	ระดับแรงงูใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 5 ปี	69	3.75	0.64	มาก
ระหว่าง 6- 10 ปี	87	3.70	0.55	มาก
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	49	3.97	0.43	มาก
รวม	205	3.78	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.60 พบว่าบุคลากรทั้งสามกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาลำดับพบว่า อายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีแรงงูใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 รองลงอายุงานต่ำกว่า 5 ปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ อายุงานระหว่าง 6-10 ปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.61 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.33	2	1.16	3.70	0.02*
ภายในกลุ่ม	63.54	202	0.31		
รวม	65.87	204			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.61 พบว่าบุคลากร ที่ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.62 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé)

ประสบการณ์ในการ ทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 3.75$)	ระหว่าง 6 - 10 ปี ($\bar{X} = 3.70$)	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.97$)
ต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 3.75$)	-	0.45	-0.22
ระหว่าง 6- 10ปี ($\bar{X} = 3.70$)			-0.26*
ตั้งแต่ 10ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.97$)			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.62 พบว่าบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับระดับการศึกษาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

การวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 205 คน จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 420 คน คิดเป็นร้อยละ โดยกลุ่มตัวอย่างให้ข้อเสนอแนะ ซึ่งพิจารณาจัดกลุ่มข้อเสนอแนะตามเนื้อหาออกเป็น 4 ด้าน คือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน. ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ .ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ 4.63-4.66

ตารางที่ 4.63 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัญหา	ความถี่	แนวทาง	ความถี่
อุปกรณ์สำนักงานไม่เพียงพอ	2	ควรจัดหาอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอและทันสมัย	3
รวม	2	รวม	3

จากตารางที่ 4.63 พบว่า บุคลากร ได้เสนอแนะปัญหาและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร ควรจัดอุปกรณ์เครื่องมือให้เพียงพอ ทันสมัย สะดวกและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.64 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ

ปัญหา	ความถี่	แนวทาง	ความถี่
การงานไม่ตรงหน้าที่และตำแหน่ง	2	ควรจัดสรรคนให้ตรงกับงานและภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ	2
รวม	2	รวม	2

จากตารางที่ 4.64 พบว่า บุคลากร ได้เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบควรจัดสรรคนให้ตรงกับงานและภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ และแบ่งงานของบุคลากรที่แต่ละวันอย่างชัดเจนตามหน้าที่ และควรมีการสรุปการทำงานแต่ละวัน

ตารางที่ 4.65 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน

ปัญหา	ความถี่	แนวทาง	ความถี่
1.ขาดความช่วยเหลือ คิดว่างานตนเองสำคัญกว่างานคนอื่น	8	1.ควรมีการจัดอบรมระบบงานเป็นทีม	8
2.มีการแบ่งกลุ่ม จึงขาดความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม	6	2.ควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรให้บ่อยครั้งขึ้นและมีการประเมินในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้ง	5
รวม	14	รวม	13

จากตารางที่ 4.65 พบว่า บุคลากร ได้เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน เรียงตามลำดับความถี่มากไปหาน้อย ได้แก่ ควรมีการจัดอบรมระบบงานเป็นทีมและควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรให้บ่อยครั้งขึ้นและมีการประเมินในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้ง

ตารางที่ 4.66 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัญหา	ความถี่	แนวทาง	ความถี่
บางงานไม่สำเร็จเพราะขาดอุปกรณ์สนับสนุน และงบประมาณน้อยทำให้เกิดปัญหาในความสำเร็จงาน	5	ควรมีการพูดคุยชี้แจงเพื่อปรับแผนงานให้งานแต่ละงานมีความสำเร็จโดยสมบูรณ์	3
รวม	5	รวม	3

จากตารางที่ 4.66 พบว่า บุคลากร ได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรมีการพูดคุยชี้แจงเพื่อปรับแผนงานให้งานแต่ละงานมีความสำเร็จโดยสมบูรณ์



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) ไว้ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ของบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยว่า ของบุคลากร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยเทียบสถิติจากบัญชีรายชื่อบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน ในปี 2557 จำนวน 420 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane), ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด จำนวน 25 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.90 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มในเรื่องเพศ และ F-test (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และนำเสนอในรูปตารางตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยตามประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 73.70 มีอายุ 26 - 35 ปีขึ้นไป จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 และมีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40

5.1.2 ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า คือ 1. ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก 2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากและ 4. ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ เมื่อแยกเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 สิ่งแวดล้อมในหน่วยงานมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี รองลงมาข้อที่ 5. การเดินทางมาปฏิบัติงานด้วยความสะดวก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4. การปฏิบัติงานด้วยความคล่องตัวและมีอิสระในการทำงาน

2) ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ

พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5.ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตาม

กำหนดเวลาและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3. สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จทุกครั้งและความรู้สึกพอใจและสุขใจกับการปฏิบัติงาน

3) ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน

พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 ความสัมพันธ์ในหน้าที่ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดีและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 เมื่อได้รับความเดือดร้อนเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงานสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน

พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 ในการทำงานประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 1 ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.3 ตอนที่ 3 สมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ของบุคลากร ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากร ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis)

สมมติฐานที่ 2 บุคลากร ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากร ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis)

สมมติฐานที่ 3 บุคลากร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis)

สมมติฐานที่ 4 บุคลากร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis)

5.1.4 ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ในแต่ละด้าน คือ

1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา อุปกรณ์สำนักงานไม่เพียงพอ

แนวทางเสริมสร้าง ควรจัดอุปกรณ์เครื่องมือให้เพียงพอ ทันสมัยสะดวกและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

2) ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา การงานไม่ตรงหน้าที่และตำแหน่ง

แนวทางเสริมสร้าง ควรจัดสรรคนให้ตรงกับงานและภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ และแบ่งงานของบุคลากรที่แต่ละวันอย่างชัดเจนตามหน้าที่ และควรมีการสรุปการทำงานแต่ละวัน

3) ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาขาดความช่วยเหลือ คิดว่างานตนเองสำคัญกว่างานคนอื่นและมีการแบ่งกลุ่ม จึงขาดความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม

แนวทางเสริมสร้าง ควรมีการจัดอบรมระบบงานเป็นทีมและควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรให้บ่อยครั้งขึ้นและมีการประเมินในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้ง

4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาบางงานไม่สำเร็จเพราะขาดอุปกรณ์สนับสนุน และงบประมาณน้อยทำให้เกิดปัญหาในความสำเร็จงาน

แนวทางเสริมสร้าง ควรมีการพูดคุยชี้แจงเพื่อปรับแผนงานให้งานแต่ละงานมีความสำเร็จโดยสมบูรณ์

โดยสรุป พบว่าบุคลากร มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ลำดับตามความถี่มากไปหาน้อย สามอันดับแรก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรแก้ไขปัญหา อุปกรณ์สำนักงาน ไม่เพียงพอและแนวทางเสริมสร้างควรจัดอุปกรณ์เครื่องมือให้เพียงพอ ทันสมัยสะดวกและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบควรแก้ไขปัญหาการงานไม่ตรงหน้าที่และตำแหน่ง แนวทางเสริมสร้าง ควรจัดสรรคนให้ตรงกับงานและภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ และแบ่งงานของบุคลากรที่แต่ละวันอย่างชัดเจนตามหน้าที่ และควรมีการสรุปการทำงานแต่ละวันและด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานควรแก้ไขปัญหา ขาดความช่วยเหลือ คิดว่างานตนเองสำคัญกว่างานคนอื่นและมีการแบ่งกลุ่ม จึงขาดความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม แนวทางเสริมสร้าง ควรมีการจัดอบรมระบบงานเป็นทีมและควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรให้บ่อยครั้งขึ้นและมีการประเมินในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้ง

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ใน 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้วิจัยเห็นผลการวิจัยที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลเพิ่มตามประเด็นต่างๆ ดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อยอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรอาจเห็นว่า การปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ทั้งนี้บุคลากรที่ทำงานร่วมกัน ย่อมมีความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน เพราะการทำงานนั้นต้องทำเป็นทีมงาน ต้องติดต่อประสานงานกัน ต้องมอบงานให้กันทำให้งานสำเร็จ ในแต่ละขั้นตอนต้องใช้บุคลากรที่ทำงานมากและต้องใช้ความละเอียดในการทำงานร่วมกัน บุคลากรต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สิรินาถ จินตามณี ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่าเป็น ระดับความพร้อมของพนักงานที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งระดับความพร้อมเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความสำเร็จ ผลงานเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญส่วนบุคคล และงานในตัวของมันเองภายหลังความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน สภาพความมั่นคงในงานและสภาพการทำงานได้รับการตอบสนองแล้ว

(ศิรินาถ จินคามณี, 2542, หน้า 128) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชระ บุญปลอด ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา” พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลีธชา ภักดีศรี ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง โดยรวมและจำแนกตามประเภทบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ละมุด บุตรา ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่าฝ่ายบริหารเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน มีนโยบายให้ทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจในองค์กรขึ้น บุคลากรทุกคนรู้จักช่วยเหลือกันและประสานงานกัน มีไมตรีต่อกัน มีความรับผิดชอบต่องานร่วมกัน ทำให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาริกา ศรีพระจันทร์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา บุญตาแสง ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลในพื้นที่อำเภอสหัชธานี จังหวัดกาฬสินธุ์” ผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลในพื้นที่อำเภอสหัชธานี จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกรวมรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบต่อ อยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาถือว่าเป็นความสำเร็จในงานและควร จัดให้มีการฝึกอบรม

การสัมมนา การประชุมปฏิบัติการ และการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเรียนรู้เทคนิควิธีการและทักษะใหม่ ๆ อันจะเป็นประโยชน์แก่ตัวเองและแก่หน่วยงานทั้งนี้ก็เพื่อผลสำเร็จในงานซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดาริกา ศรีพระจันทร์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงงูใจการปฏิบัติงาน 5 ด้านพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และลำดับรองลงมาด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็อยู่มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ทั้ง 5 ด้านมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 มีระดับ โดยรวมมีความตั้งใจในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ในการทำงานทุกอย่างขาดไม่ได้คือการร่วมมือกันทำงาน ความสัมพันธ์ในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะถ้าร่วมมือร่วมใจกัน งานที่บริการย่อมมีผลดีมากกว่าทำงานแบบตัวใครตัวมัน ด้วยเหตุนี้บุคลากรจึงมีความพึงพอใจในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ละมุล บุตรา ได้วิจัยเรื่อง “แรงงูใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกเป็นด้านพบว่า ระดับแรงงูใจอยู่ในระดับมาก คือ แรงงูใจด้านปัจจัยงูใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนแรงงูใจที่มีผลจากปัจจัยค่าจูน ได้แก่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า

1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่าในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อยนั้น สิ่งแวดล้อมในหน่วยงานมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เทศบาลนั้นมี

เนื้อที่กว้างขวางเพียงพอ มีแสงสว่างเพียงพอ มีการระบายอากาศที่ดี มีการประดับตกแต่งพอสมควร มีช่องทางเดินไปตามจุดต่าง ๆ อย่างสะดวกทั่วถึง และมีเครื่องอำนวยความสะดวกเพียงพอ มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา บุญตาแสง ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลในพื้นที่อำเภอสหัชชนันท์ จังหวัดกาฬสินธุ์” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลในพื้นที่อำเภอสหัชชนันท์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกรวมรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลือชา ภักดีศรี ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง โดยรวมและจำแนกตามประเภทบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นบุคลากรประเภทลูกจ้างประจำมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สิ่งแวดล้อมในหน่วยงานมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรเทศบาลนครขอนแก่น อำเภอกระทุ่มแบนนั้น มีทำเลที่ตั้งที่ใกล้แหล่งชุมชน ไปมาสะดวกมีรถประจำทางผ่านสามารถเดินทางไปทำธุรกรรมในด้านต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกและปลอดภัย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในรายข้อนี้สูงกว่าทุกข้อ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก และบรรยากาศร่มรื่น อากาศถ่ายเทและการเดินทางสะดวกในการมาปฏิบัติงานเนื่องจากเทศบาลตั้งอยู่ในแหล่งชุมชน การสัญจรสะดวก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด การปฏิบัติงานด้วยความคล่องตัวและมีอิสระในการทำงาน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ฝ่ายบริหารของเทศบาลนครขอนแก่น อำเภอกระทุ่มแบนนั้น ควรสร้างเสริมบรรยากาศของการทำงานที่เป็นกันเอง มีระบบป้องกันในการทำงานในทุกขั้นตอน ผู้บังคับบัญชานั้นมีความรักและไม่ตรีจิตต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานด้วยกัน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ ละมุด บุตรา ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกเป็นด้านพบว่าระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการ

ยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนแรงจูงใจที่มีผลจากปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า

2) ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ฝ่ายบริหารเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน มีนโยบายให้ทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจในองค์กรขึ้น บุคลากรทุกคนรู้จักช่วยเหลือกันและประสานงานกัน มีมิตรต่อกัน มีความรับผิดชอบงานร่วมกัน ทำให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาริกา ศรีพระจันทร์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา บุญตาแสง ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลในพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์” ผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลในพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกรวมรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ความรู้เป็นความจำเป็นมากเพราะโลกเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ต้องนำเอานวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาปรับปรุงงานให้ทันสมัยตลอดเวลา ซึ่งการนำเอาความรู้มาใช้ปรับปรุงงานจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงาน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในรายข้อนี้สูงกว่าทุกข้อ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก และตรงกับความรู้ความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาและได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จทุกครั้ง และมีความรู้สึกพอใจและสุขใจกับการปฏิบัติงานซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้

อภิปรายได้ว่า บุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบนทุกคนมีการร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดี บุคลากรทุกคนได้รับการฝึกอบรมการทำงานที่จำลองการทำงานแบบมีปัญห เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้ใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เมื่อเกิดปัญหาจริงจะได้แก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุระชัย คนงาม ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านค้อ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.89) และแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในต่ำสุด (3.19) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจจากระดับมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาตามลำดับ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งตามลำดับ

3) ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า เนื่องจาก ในการทำงานทุกอย่างขาดไม่ได้คือการร่วมมือกันทำงาน หรือทีมเวิร์คเพราะการทำงานไม่สามารถสำเร็จได้โดยคน ๆ เดียว ความสัมพันธ์ในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะถ้าร่วมมือร่วมใจกัน งานที่บริการย่อมมีผลดีมากกว่าทำงานแบบตัวใครตัวมัน ด้วยเหตุนี้เจ้าหน้าที่จึงมีความพึงพอใจในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ละมุล บุตรา ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกเป็นด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนแรงจูงใจที่มีผลจากปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ในหน้าที่ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดีซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่าบุคลากรทุกคน

ให้ความร่วมมือต่อกัน และถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงาน ในการปฏิบัติงานนั้นการร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานต้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่ขัดแย้งกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน มีปัญหาช่วยกันแก้ไข ไม่โยนความผิดให้กัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ วิชัย มาเรือง ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลา อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลา ด้านความพร้อม ความรับผิดชอบในการทำงาน ที่มีความถี่การปฏิบัติมากที่สุด คือ มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ รองลงมา คือ มีความพร้อมและเต็มใจในการทำงานทุกเมื่อ และน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ด้านสภาพการแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความถี่การปฏิบัติมากที่สุด คือ สิ่งอำนวยความสะดวก และเครื่องมือเครื่องใช้ภายในองค์กรอยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้งานได้ เพื่อนร่วมงานมีไมตรีจิตต่อกัน ยิ้มแย้มแจ่มใส และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และทำให้รู้จักกันมากขึ้นเกิดการสื่อสารการประสานงานที่ดีและไม่ขัดแย้ง มีเหตุผลมากขึ้น

การทำงานที่ประสานงานกันดีและถ้อยทีถ้อยอาศัยกันถือเป็นความสำเร็จในงาน และเมื่อมีปัญหาที่ร่วมความคิดกันเพื่อแก้ปัญหา โดยไม่มีขัดแย้งกัน ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้นุคลากรมีความพึงพอใจในรายชื่อนี้สูงกว่าทุกข้อ เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองและได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีโดยไม่มีข้อแย้งหรือแสดงความรู้สึกไม่พอใจ สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวในองค์กรทำให้องค์กรเกิดความสามัคคีและรักใคร่กันมากขึ้น

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อได้รับความเดือดร้อนเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงานสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือต่อกัน และถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงาน ในการปฏิบัติงานนั้นการร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานต้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่ขัดแย้งกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน มีปัญหาช่วยกันแก้ไข ไม่โยนความผิดให้กัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ วิชัย มาเรือง ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลา อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลา ด้านความพร้อม ความรับผิดชอบในการทำงาน ที่มีความถี่การปฏิบัติมากที่สุด คือ มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ รองลงมา คือ มีความพร้อมและเต็มใจในการทำงานทุกเมื่อ และน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ด้านสภาพการแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความถี่การปฏิบัติมากที่สุด คือ สิ่งอำนวยความสะดวก และเครื่องมือเครื่องใช้ภายในองค์กรอยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้งานได้ เพื่อนร่วมงานมีไมตรี

จิตต่อกัน ยิ้มแย้มแจ่มใส และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และทำให้รู้จักกันมากขึ้นเกิดการสื่อสารการประสานงานที่ดีและไม่ขัดแย้งมีเหตุผลมากขึ้น

4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรมีความสามารถในการทำงาน ทำงานได้เสร็จสิ้นไม่สะสมงาน และสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี และสามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ในงานของตนได้โดยไม่ต้องมาทำงานต่อด้วยเหตุนี้จึงทำให้ประชาชน มีความพึงพอใจ ในรายค้านี้อยู่ในระดับมาก พอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายและสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จตามแผนที่วางไว้โดยทุกองค์กระสนใจและให้ความสำคัญต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์เพราะการปฏิบัติงานสำเร็จเป็นผลดีต่อองค์กรและเจ้าหน้าที่ทุกคนถือว่าเป็นความสำเร็จขององค์กรนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ในการทำงานประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ทั้งนี้ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อลักษณะงาน ตัวบุคลากรมีความรับผิดชอบในงาน และความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมายให้มีความพึงพอใจต่อการรับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ และถือว่าเป็นเป้าหมายสำคัญของการทำงาน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ประชาชน มีความพึงพอใจ ในรายข้อนี้สูงกว่าทุกข้อ การปฏิบัติงานทุกครั้งให้ความสำคัญต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นหลัก ส่งผลให้เกิดความสำเร็จลุกลงไปด้วยดี โดยการทำงานนั้นจะต้องมีความตั้งใจหรือความเพียรพยายามและเอาใจใส่ใจในเนื้องานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ในที่สุด

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ทั้งนี้ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อลักษณะงาน ตัวบุคลากรมีความรับผิดชอบในงาน และความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมายให้มีความพึงพอใจต่อการรับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ และถือว่าเป็นเป้าหมายสำคัญของการทำงาน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ประชาชน มีความพึงพอใจ ในรายข้อนี้สูงกว่าทุกข้อ การปฏิบัติงานทุกครั้งให้ความสำคัญต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นหลัก ส่งผลให้เกิดความสำเร็จลุกลงไปด้วยดี โดยการทำงานนั้นจะต้องมีความตั้งใจหรือความเพียรพยายามและเอาใจใส่ใจในเนื้องานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ในที่สุดได้วางแผนการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินการไปตามแผนที่วางไว้จนงานสำเร็จ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ทั้งนี้งานคือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคง โดยบุคลากรมีความคิดเห็นว่างานที่ทำงานจะต้องวางแผนงานมาเป็นอย่างดี การทำงานจะสำเร็จคืนทุกครั้งย่อม

ต้องการการร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดี ตัวบุคลากรเองยังมีการสร้างความเชื่อมั่นแก่ตัวเองและเทศบาล ให้หน่วยงานที่ทำงานมองเห็นผลงานเป็นรูปธรรมในผลงานของตัวเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ดาริกา ศรีพระจันทร์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงาน 5 ด้านพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และลำดับรองลงมาด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ 3.82 ทั้ง 5 ด้านมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 มีระดับโดยรวมมีความตั้งใจในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุระชัย คนงาม ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านค้อ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.89) และแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในต่ำสุด (3.19) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจจากระดับมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาตามลำดับ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ละมุล บุตรา ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกเป็นด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนแรงจูงใจที่มีผลจากปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า มีการวางแผน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จได้รับผิดชอบงานตรงตามความรู้ความสามารถและนำไปสู่เป้าหมาย

5.2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ของบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าบุคลากร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า

1) เพศ จากสมมติฐานที่ว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า การที่บุคลากรไม่ว่าจะเป็นเพศชาย หรือเพศหญิงจะเกิดความพึงพอใจต่อสิ่งใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับความชอบใจประทับใจต่อสิ่งนั้น ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร นั้นสามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และประทับใจได้ ด้วยเหตุนี้บุคลากรทั้งเพศชาย และเพศหญิงจึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัยของ สุภพ กันธิมา ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่” ผลการทดสอบสามสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และ รายได้อื่นต่อเดือน ไม่มีความแตกต่างกัน

2) อายุ จากสมมติฐานที่ว่าบุคลากร ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า อายุของบุคลากรเป็นเพียงเครื่องหมายให้รู้ว่าใครเกิดก่อนเกิดหลัง แต่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อยอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร นั้นสามารถทำให้บุคลากรไม่ว่าจะช่วงอายุใดเกิดความพึงพอใจประทับใจได้ ดังนั้นบุคลากรไม่ว่าช่วงอายุใด จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชระ บุญปลอด ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา” ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดพะเยาที่มีอายุ และสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงาน สุภพ กันธิมา ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

เทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่” ผลการทดสอบสามติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ อายุราชการการปฏิบัติงานในหน่วยงาน รายได้อื่นต่อเดือน มีความแตกต่าง

3) ระดับการศึกษา จากสมมติฐานที่ว่าบุคลากร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร เพราะบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่ใกล้เคียงกัน จากการทำงานที่เป็นไปในลักษณะเดียวกัน ได้รับการอบรม และมีขั้นตอนการทำงานเดียวกัน แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ สุระชัย คนงาม ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคือ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น” ผลการเปรียบเทียบพบว่า บุคลากรที่มี ระดับการศึกษา และลักษณะที่อยู่อาศัย ที่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร แตกต่างกันทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา บุญตาแสง ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลในพื้นที่อำเภอสหสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์” ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรของเทศบาล ในพื้นที่อำเภอสหสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกัน รวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4) ประสิทธิภาพในการทำงาน จากสมมติฐานที่ว่า บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร เพราะบุคลากรทุกคน มีประสิทธิภาพการทำงานที่ทำร่วมกันมากหรือน้อยก็ใช้ในการทำงานเดียวกัน จึงทำให้เกิดการปลุกฝังการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คนที่มีประสิทธิภาพน้อยก็เรียนรู้จากคนที่มีความมีประสิทธิภาพมาก ทำให้ได้ค่าแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ สุระชัย คนงาม ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคือ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น” จากการเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคือ พบว่า บุคลากรที่มี ประสิทธิภาพการทำงาน ที่อยู่อาศัย และลักษณะที่อยู่อาศัย ที่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

5.3 ข้อเสนอแนะ

สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร เป็นข้อเสนอแนะ และข้อค้นพบ (Fact Findings) จากการวิจัย และการอภิปรายผล ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยควรมีการปรับปรุงกลยุทธ์ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และเพื่อให้เจ้าหน้าที่เกิดความประทับใจมากยิ่งขึ้นต่อไป อีกทั้งเพื่อให้เป็นประโยชน์แก่การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร และเป็นแนวทางในการปรับปรุงในด้านต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นข้อเสนอแนะโดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะและข้อค้นพบ (Fact Findings) จากการวิจัยและการอภิปรายผลแล้ว สามารถสรุปผล โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

จากผลการวิจัย จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

ผลการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ควรรักษาและยกระดับการพัฒนา โดยเน้นการพัฒนางานให้เป็นระบบ มีการวางแผนงานที่ดี มีการแข่งขันกันทำงาน มีการนำปัญหาที่เกี่ยวกับงานมาประชุมร่วมกันเพื่อแก้ไขงาน เน้นทำงานเป็นทีม และแบ่งเป็นรายด้านในการเสนอแนะเชิงนโยบายตามลำดับดังนี้

1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรรักษาและยกระดับการพัฒนา โดยฝ่ายบริหารของเทศบาล ควรเน้นสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องาน และยังเป็นการเพิ่มผลงานในการให้บริการให้ได้ผลงานมากขึ้น เพื่อให้ประชาชนเกิดความประทับใจให้อยู่มากที่สุดต่อไป

2) ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรรักษาและยกระดับการพัฒนา โดยให้แบ่งหน้าที่การทำงาน

ให้ชัดเจนรวมทั้งรายละเอียดในงานที่ทำให้ก้าวถ่างกันเพื่อให้บุคลากรเกิดความประทับใจให้มากที่สุดต่อไป

3) ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร และผู้เกี่ยวข้อง จึงควรรักษาและยกระดับการพัฒนา แรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ให้ทุกฝ่ายได้ประจุมร่วมกันในการเสนอความคิดสร้างสรรค์ในงานให้ทำงาน โดยทุกฝ่ายได้ออกความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรเกิดความประทับใจให้มากที่สุดต่อไป

4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร และผู้เกี่ยวข้อง ควรรักษาและยกระดับการพัฒนา แรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน 1) เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแก่บุคลากร 2) ทำงานอย่างเป็นกันเองช่วยเหลือทุกคน และเพื่อให้บุคลากรเกิดความประทับใจให้มากที่สุดต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อยอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร พบว่ามีประเด็นที่ผู้วิจัย เสนอแนะให้ผู้สนใจ เพื่อทำวิจัยต่อยอดดังต่อไปนี้ มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

- 1) ควรวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร”
- 2) ควรวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร”
- 3) ควรวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร”

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

- กันตนา เพิ่มผล. (2544). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- กรมการส่งเสริมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2547) *พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (รวมทั้งที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมใหม่ถึง พ.ศ. 2542)*. กรุงเทพมหานคร : กรมการส่งเสริมการปกครองกระทรวงมหาดไทย.
- กัลยา วินิชย์บัญชา. (2548). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติคณะพาณิชยศาสตร์และบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉายศิลป์ เชื้อวชาญพิพัฒน์, ผุสดี รัมภาคม และสุวรรณา ทองประดิษฐ์. (2527) *การบริหาร*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัยวัฒน์ อัดพัฒน์. (2543). *จริยศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชม ภูมิภาค. (2526). *การศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม*. กรุงเทพมหานคร : สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย.
- ชวงค์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิมพ์กราฟินตั้งเซ็นเตอร์ จำกัด.
- คำรงค์ศักดิ์ ชัยสนิทธิ และประสาน หอมพูล. (2542). *จิตวิทยาทั่วไป/จิตวิทยาธุรกิจเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร : วังอักษร.
- ดารณี พานทองพาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. (2537). *ทฤษฎีการจูงใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- ดำรง วัฒนา. (2545). *โครงการจัดการมหัศจรรย์*. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2534). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ติมา ปรีดีดิถก. (2529). *ทฤษฎีบริหารองค์การ*. กรุงเทพมหานคร : ธนะการพิมพ์.
- ถวิล ชาราโกชน์. (2526). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2543). *พุทธธรรม*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์วงศ์. (2530). *พฤติกรรมองค์การและการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- ไพเราะ ไตรติลานันท์. (2541). *พัฒนาความคิด พัฒนาค้น พัฒนาคุณภาพชีวิตจังหวัดฉะเชิงเทรา*. ฉะเชิงเทรา : สาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). *แรงจูงใจกับการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์โอเอสพรีนติ้งเฮ้าส์.
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). *หลักการบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เนต.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2532). *การจัดการทรัพยากร*. กรุงเทพมหานคร : ปิ่นเกล้าการพิมพ์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2534). *การบริหารงานบุคคล*. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหา วิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มุกดา ศรียงค์. (2542). *จิตวิทยาทั่วไป*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มนูญ ดนะวัฒนา. (2536). *จิตวิทยาพัฒนาชีวิต*. กรุงเทพมหานคร : ซีรพงษ์การพิมพ์.
- ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. (2526). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- บัญชา แก้วเกตุทอง. (2523). *ผู้นำการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เรือนแก้ว.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซต.
- ปรัชญา เวสารักษ์ และอรุณ รักรธรรม. (2538). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). *การจัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ประสาธ อิศรปรีดา. (2538). *สารัตถะจิตวิทยาการศึกษา*. มหาสารคาม : นำอักษรการพิมพ์.
- พิภพ วังเงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทยา.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2539). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2544). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ.2542*. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2544). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการทดสอบทางจิตวิทยาในวงการอุตสาหกรรม*. กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วีรนารถ มานะกิจ. (2543). *พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วุฒิชัย จ้านง. (2523). *แนวความคิดพฤติกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร : พีรณา.

- วันเพ็ญ ตั้งสะสม. (2535). *อิทธิพลของสถานภาพส่วนบุคคล ความสามารถในการปฏิบัติและภาวะผู้นำที่มีต่อการจําแนกผลการปฏิบัติงานสาธารณะสุขมูลฐาน ของหัวหน้าสถานีนอามัย*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2544). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ดิยาวี. (2524). *หลักการบริการ*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสภา ชูพิกุลชัย. (2539). *ความรู้เบื้องต้นทางจิตวิทยา*. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). *การบริหารบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2547). *การบริหารบุคคลแผนใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- สถิต วงศ์สวรรค์. (2553). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เจริญรัตน์.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2519). *การจัดองค์การและการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพมหานคร : แพรววิทยา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลากรณ์. (2522). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2526). *การบริหาร*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- _____ (2531). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ*. กรุงเทพมหานคร : โอเอส พรินต์ติ้งเฮาส์.
- _____ (2549). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจเทรคดิง.
- สมจิตต์ สุพรรณทัศน์. (2527). *เอกสารการสอนชุดวิชาสุขศึกษา หน่วยที่ 1-7 สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. กรุงเทพมหานคร : ป. สัมพันธ์พานิช.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2529). *ทฤษฎีและการปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพมหานคร : อักษรบัณฑิต.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2543). *จิตวิทยา*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2539). *สังคมวิทยาผู้สูงอายุ : ความเป็นจริงและการคาดการณ์ในสังคมไทย*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจินต์ ธรรมชาติ. (2549). *การวิจัยภาคปฏิบัติวิธีดีด*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุชา จันทร์เอม. (2535). *จิตวิทยาการศึกษา*. ธนบุรี : จรัสสนิทวงศ์.
- อนเนกกุล กรีแสง. (2530). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- อรุณ รักธรรม. (2517). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรุณ รักธรรม. (2517). *หลักมนุษยสัมพันธ์และการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- อุทัย หิรัญโต. (2523). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

อุทัย หิรัญโต. (2540). *ศิลปศาสตร์ของการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.

อุบลรัตน์ เฟื่องสถิต. (2543). *จิตวิทยาการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

2) บทความในวารสาร

สุชาติ หนองคาย. *ศักยภาพของข้าราชการ*. วารสารดำรงราชานุภาพ. ปีที่ 6 ฉบับที่ 18 (มกราคม-มีนาคม 2549).

3) บทความจากเว็บไซต์

ข้อมูลพื้นฐานเทศบาลนครอ้อมน้อย. โครงสร้างการบริหารงาน. วันที่ 19 ตุลาคม 2555 วันที่ 13 มิถุนายน 2557 <www.omnoi.go.th/data.php?content_id=>.

สำนักงานเทศบาลนครอ้อมน้อย. เว็บไซต์ของสำนักงานเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีคู่มือประชาชน กระดานข่าว.. 2 วันที่ 19 ตุลาคม 2555 วันที่ 13 มิถุนายน 2557 <<http://www.omnoi.org>>.

4) วิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์ / รายงานการวิจัย

เกรียงไกร เจริญพานิช. (2545). “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เกียรติศักดิ์ หนูกลาง. (2543). “แรงจูงใจในการสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณีเฉพาะ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองนูนาก จังหวัดนครราชสีมา”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

คาริกา ศรีพระจันทร์. (2553). “องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง”. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

นฤมล วินิจวงษ์. (2547). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัท INFONET THAILAND”. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปรีดา นิลสาธุ. (2549). “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น”. สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

- จิตรลดา พัดเย็น. (2543). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษากรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2 อากาศยานกรุงเทพ”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชานินทร์ สุทธิคุณุชร. (2543). “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษากรณีฝ่ายการพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภัคธรรณศิริ พาประเสริฐ. (2550). “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- มานิต สูงประสิทธิ์. (2545). “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี”. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ลือชา ภักดีศรี. (2551). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ละมุล บุตรา. (2552). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิชัย มาเรือง. (2551). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลา อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วัชระ บุญปลอด. (2551). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา”. รายงานการศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ศิรินาถ จินตคามณี. (2542). “ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการสอบสวนของพนักงานสอบสวนหญิง”. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุชานันท์ สาทา. (2550). “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลนาจารย์ : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลนาจารย์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์”. สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาภูมิภุมารวิทยาลัย.

- วิชัย มาเรือง. (2551). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลา อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วันชัย มีชำนาน. (2550). “ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัด สถานีตำรวจภูธรกิ่งอำเภอแม่ฮ่องสอน จังหวัดเชียงใหม่”. สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สมชัย เจนจตุรงค์. (2542). “แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของนักศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร”. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สุระชัย คนงาม. (2553). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านค้อ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุภาพ กันธิมา. (2551). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัด เชียงใหม่”. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อังคณา บุญตาแสง. (2552). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลในพื้นที่อำเภอ สหสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

5) เอกสารอื่นๆ ที่ยังไม่ได้ตีพิมพ์

สำนักงานเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร. ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลใน อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร : งานประชาสัมพันธ์กลุ่มงานเทศบาล, 2555, (อัดสำเนา).

- สุชานันท์ สาทา. (2550). “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลนาจารย์ : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลนาจารย์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์”. สารนิพนธ์ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิชัย มาเรือง. (2551). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลา อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วันชัย มีชำนาน. (2550). “ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัด สถานีตำรวจภูธรกิ่งอำเภอแม่ฮ่องสอน จังหวัดเชียงใหม่”. สารนิพนธ์ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมชัย เจนจตุรงค์. (2542). “แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของนักศึกษา ในวิทยาลัยพณิชการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร”. ปริญญาานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุระชัย คนงาม. (2553). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านค้อ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น”. วิทยานิพนธ์ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุภพ กันธิมา. (2551). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัด เชียงใหม่”. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อังคณา บุญตาแสง. (2552). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลในพื้นที่อำเภอ สหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

5) เอกสารอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้ตีพิมพ์

- สำนักงานเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร. ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลใน อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร : งานประชาสัมพันธ์กลุ่มงานเทศบาล, 2555, (อัดสำเนา).



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1) นางธิดา คงสกุล

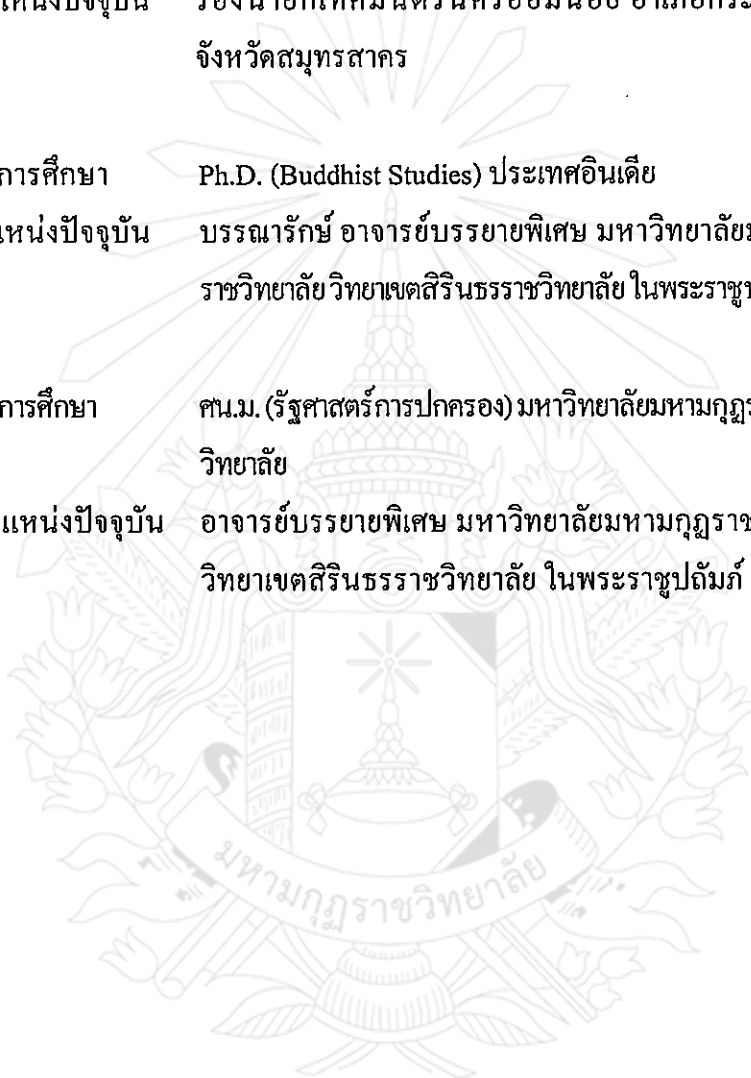
วุฒิการศึกษา ศน.ม.(รัฐศาสตร์การปกครอง)มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัยวิทยาเขตศรีนครราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์
ตำแหน่งปัจจุบัน รองนายกเทศมนตรีนครอ้อมน้อย อำเภอกะทู้มแบบ
จังหวัดสมุทรสาคร

2) ดร. วิญญู กิณะเสน

วุฒิการศึกษา Ph.D. (Buddhist Studies) ประเทศอินเดีย
ตำแหน่งปัจจุบัน บรรณารักษ์ อาจารย์บรรยายพิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีนครราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

3) นางกรุณา ชันทอง

วุฒิการศึกษา ศน.ม.(รัฐศาสตร์การปกครอง) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย
ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์บรรยายพิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีนครราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์





ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โทร. ๐-๒ ๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๙

ที่ ศธ ๖๐๐๒/ว ๒๕๖ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นางธิดา คงสกุล

ด้วย นางรัตนาภรณ์ ตาดทอง เลขประจำตัว ๕๕๒๐๑๕๐๓๑๑๖๖ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง (GOVERNMENT) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร” (PERSONNEL’S MOTIVATION FOR DUTY PERFORMANCE OF THE OFFICERS OF OMNOI CITY MUNICIPALITY, KRATHUM BAEN DISTRICT, SAMUT SAKHON PROVINCE) มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัยในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนาและด้านรัฐศาสตร์การปกครอง เพื่อเก็บข้อมูลเขียนสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัยให้นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

(พระมหาบุญศรี ญาณวฑฺฒโต, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โทร. ๐-๒ ๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๙

ที่ ศธ ๖๐๐๒/ว ๕๙๖ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร. วิญญู กิณะเสน

ด้วย นางรัตนาภรณ์ ตาดทอง เลขประจำตัว ๕๕๒๐๑๕๐๓๑๑๐๖๖ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง (GOVERNMENT) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร” (PERSONNEL'S MOTIVATION FOR DUTY PERFORMANCE OF THE OFFICERS OF OMNOI CITY MUNICIPALITY, KRATHUM BAEN DISTRICT, SAMUT SAKHON PROVINCE) มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัยในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนาและด้านรัฐศาสตร์การปกครอง เพื่อเก็บข้อมูลเขียนสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัยให้นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

(พระมหาบุญศรี ญาณวุฑฺฒโต, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตรวจแล้ว

๒๓.๑.๕๗



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โทร. ๐-๒ ๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๔

ที่ ศธ ๖๐๐๒/ว ๔๗๖ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร อาจารย์กรุณา ชันทอง

ด้วย นางรัตนภรณ์ ตาดทอง เลขประจำตัว ๕๕๒๐๑๕๐๓๑๑๐๖๖ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง (GOVERNMENT) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร” (PERSONNEL'S MOTIVATION FOR DUTY PERFORMANCE OF THE OFFICERS OF OMNOI CITY MUNICIPALITY, KRATHUM BAEN DISTRICT, SAMUT SAKHON PROVINCE) มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนาและด้านรัฐศาสตร์การปกครอง เพื่อเก็บข้อมูลเขียนสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

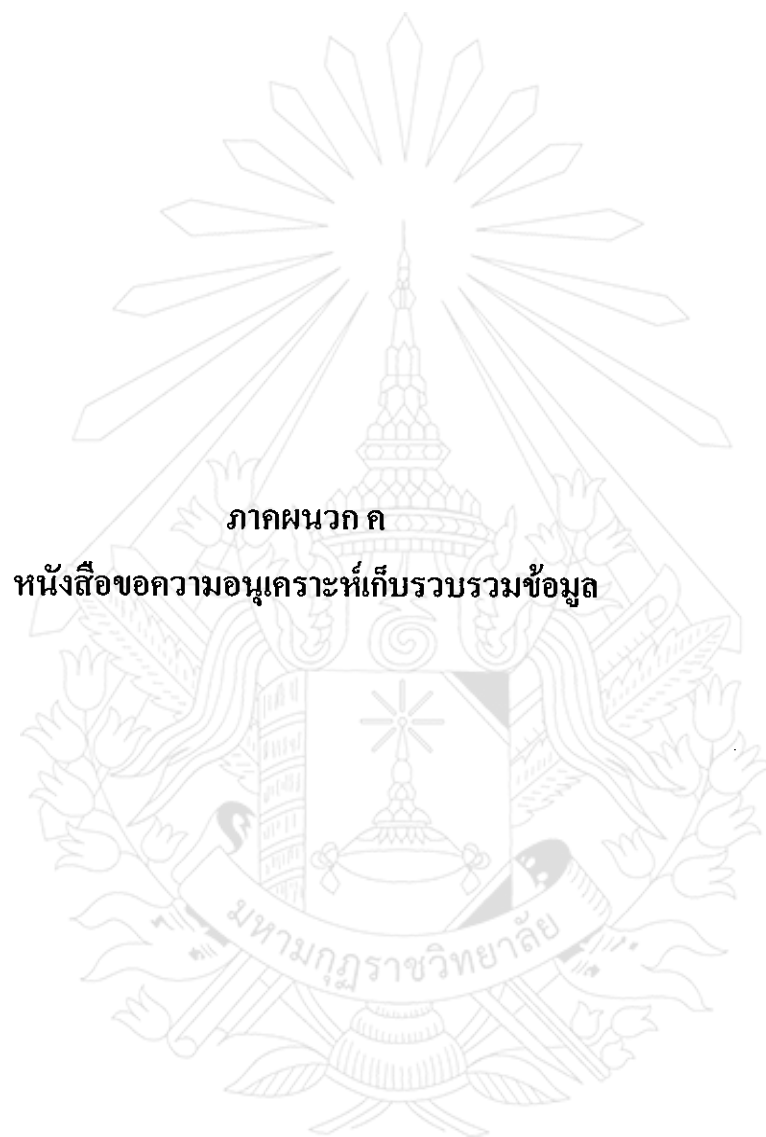
จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

(พระมหาบุญศรี ภาณวุฑฺฒโน, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บันทึกข้อความ
จาก จันทอง
๓/๑๐/๕๗



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

สำนักงานเทศบาลนครอ้อมน้อย
เลขที่รับ ๗๙๕๐
วันที่ ๕ 3 ต.ค. 2557
10.15 น.



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

ที่ ศธ ๖๐๐๒/ว ๒๓๗

๑ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง การทดลองเก็บข้อมูล (Try out)
เจริญพร นายสมศักดิ์ ขวัญเมือง นายกเทศมนตรี เทศบาลนครอ้อมน้อย
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางรัตนาภรณ์ ตาดทอง เลขประจำตัว ๕๕๒๐๑๕๐๓๑๑๐๖๖ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง (GOVERNMENT) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร” (PERSONNEL’S MOTIVATION FOR DUTY PERFORMANCE OF THE OFFICERS OF OMNOI CITY MUNICIPALITY, KRATHUM BAEN DISTRICT, SAMUT SAKHON PROVINCE) มีความประสงค์จะขอให้ท่านอนุเคราะห์ในการทดลองเก็บข้อมูล(Try out)เพื่อเป็นข้อมูลเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลดังกล่าว สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญศรี ภาณุวฑฒ, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลาษา-นครชัยศรี ต.ศาลาษา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๒๐๐

โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๙ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๕๑

สำนักงานเทศบาลนครอ้อมน้อย

เลขที่รับ ๗๙๕๐

วันที่ ๕๓ ต.ค. 2557

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 10.13 น.



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ บ้านวัดสุวรรณ ต.ศาลายา-นครชัยศรี

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒/ว ๒๗๕

๑ ตุลาคม ๒๕๕๗

เจริญพร นายสมศักดิ์ ขวัญเมือง นายกเทศมนตรี เทศบาลนครอ้อมน้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางรัตนาภรณ์ ตาดทอง เลขประจำตัว ๕๕๒๐๑๕๐๓๑๑๐๖๖ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง (GOVERNMENT) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร” (PERSONNEL'S MOTIVATION FOR DUTY PERFORMANCE OF THE OFFICERS OF OMNOI CITY MUNICIPALITY, KRATHUM BAEN DISTRICT, SAMUT SAKHON PROVINCE) มีความประสงค์จะขอให้ท่านอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล เพื่อเป็นข้อมูลเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลดังกล่าว สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญศรี ภาณุวาทโธ, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ต.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๒๐๐

โทร. ๐-๒๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๕ โทรสาร : ๐-๒๕๔๔-๖๐๕๑



ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เลขที่.....

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย
อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยประกอบการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธร

2. คำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ตอบแต่อย่างใด เพราะวิเคราะห์และเสนอผลการวิจัยในภาพรวม

3. ขอความกรุณาได้ตอบแบบสอบถามทุกตอนและทุกข้อ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ทั้ง 4 ด้าน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

รัตนภรณ์ ตาดทอง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามความเป็นจริงของท่านละกรอกข้อความในช่องว่าง

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. อายุ

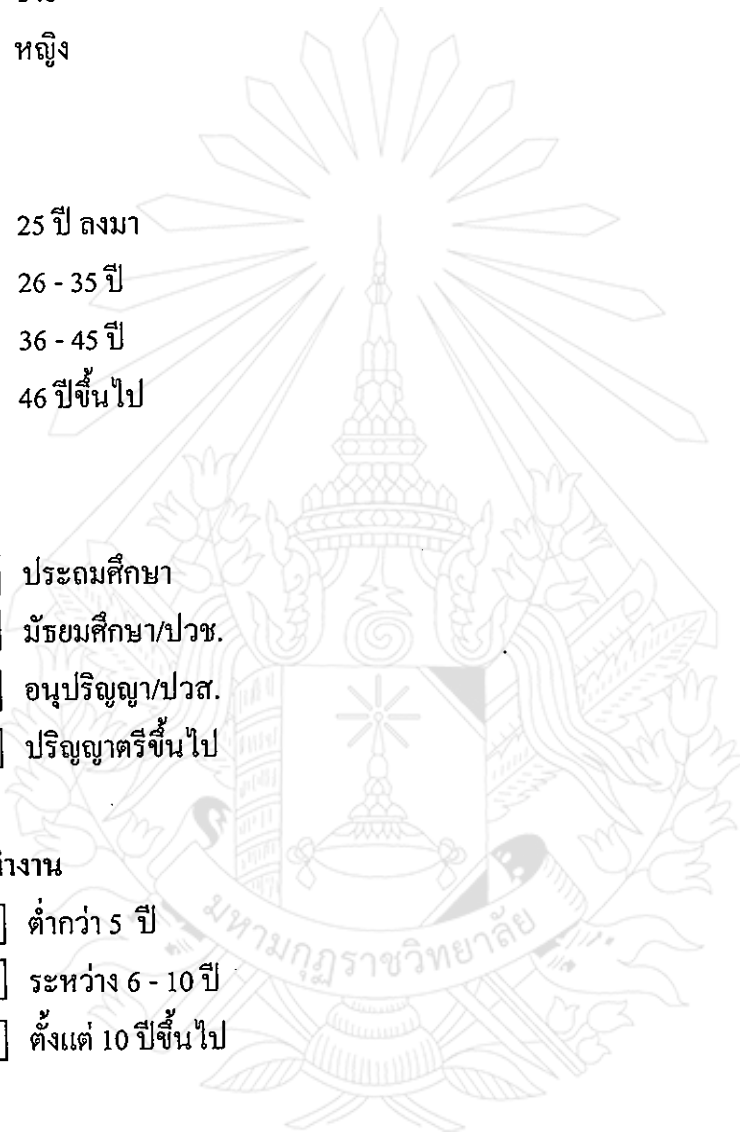
- 25 ปี ลงมา
 26 - 35 ปี
 36 - 45 ปี
 46 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ประถมศึกษา
 มัธยมศึกษา/ปวช.
 อนุปริญญา/ปวส.
 ปริญญาตรีขึ้นไป

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ต่ำกว่า 5 ปี
 ระหว่าง 6 - 10 ปี
 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน
จังหวัดสมุทรสาคร ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5	มากที่สุด	หมายถึง แรงงูใจในระดับ มากที่สุด
4	มาก	หมายถึง แรงงูใจในระดับ มาก
3	ปานกลาง	หมายถึง แรงงูใจในระดับ ปานกลาง
2	น้อย	หมายถึง แรงงูใจในระดับ น้อย
1	น้อยที่สุด	หมายถึง แรงงูใจในระดับ น้อยที่สุด

คำชี้แจง โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียวที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

ข้อ	แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล นครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร	ระดับแรงงูใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่ สุด
		5	4	3	2	1
1	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สิ่งแวดลอมในหน่วยงานมีความเหมาะสม และเอื้อต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี
2	หน่วยงานมีระบบป้องกันอันตรายที่อาจจะ เกิดขึ้นในที่ทำงาน
3	สภาพสถานที่ทำงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ความสะอาดเป็นระเบียบทำให้ สะดวกต่อการปฏิบัติงาน
4	การปฏิบัติงานด้วยความคล่องตัวและมี อิสระในการทำงาน
5	การเดินทางมาปฏิบัติงานด้วยความสะดวก

ข้อ	แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล นครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร	ระดับแรงงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ ความสามารถ
2	การได้นำความรู้และประสบการณ์เข้าร่วม ตัดสินใจในการทำงาน
3	สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ สำเร็จทุกครั้งและมีความรู้สึกรพอใจและสุข ใจกับการปฏิบัติงาน
4	งานที่ปฏิบัติส่งผลให้ได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์
5	ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเสร็จทัน ตามกำหนดเวลา
1	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานทุกครั้ง เพื่อนร่วมงานได้ ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีและให้ความ เป็นกันเองในการทำงาน
2	มีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร ในหน่วยงาน
3	เมื่อได้รับความเดือดร้อนเรื่องส่วนตัวหรือ เรื่องงานสามารถขอความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงาน
4	ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน
5	ความสัมพันธ์ในหน้าที่ระหว่างเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดี

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1	ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ
2	มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายจนสามารถปฏิบัติได้จนประสบความสำเร็จ
3	สามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่
4	ในการทำงานประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี
5	สามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ขอความกรุณาได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ต่อไป

1) ด้านสภาพการทำงาน

.....
 ปัญหา.....
 แนวทางเสริมสร้าง.....

2) ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ

.....
 ปัญหา.....
 แนวทางเสริมสร้าง.....

3) ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน

.....
 ปัญหา.....
 แนวทางเสริมสร้าง.....

4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน

.....
 ปัญหา.....
 แนวทางเสริมสร้าง.....



ภาคผนวก ฉ
สรุปผลการประเมินค่าดัชนีค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

ภาคผนวก ฉ สรุปผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ของแบบสอบถาม

ชื่อเรื่อง “เรื่องแรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อยเรื่องแรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน” จังหวัดสมุทรสาคร รหัส 5520350332022 ชื่อนักศึกษา นางรัตนาภรณ์ ตาดทอง รุ่นที่ 8/2555 วิชารัฐศาสตร์การปกครอง

- 1) ชื่อสกุล – ของผู้เชี่ยวชาญ นางกรรณา จันทร์ทอง
วุฒิการศึกษา ศน.ม. (รัฐศาสตร์การปกครอง) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์บรรยายพิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย
- 2) ชื่อสกุล – ของผู้เชี่ยวชาญ ดร. วิญญู กิณะแสน
วุฒิการศึกษา Ph.D. (Buddhist Studies) ประเทศอินเดีย
ตำแหน่งปัจจุบัน บรรณารักษ์ อาจารย์บรรยายพิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย
- 3) ชื่อสกุล – ของผู้เชี่ยวชาญ นางธิดา คงสกุล
วุฒิการศึกษา ศน.ม. (รัฐศาสตร์การปกครอง) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ตำแหน่งปัจจุบัน รองนายกเทศมนตรีนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน
จังหวัดสมุทรสาคร
สถานที่ทำงาน เทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

คำชี้แจง แบบวัดของการวิจัยนี้ทำขึ้น เพื่อให้ผู้ตอบได้วัดผลระดับความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ในแต่ละข้อ หากท่านผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเห็นว่า คำถาม ในข้อใดที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามความคิดเห็นของท่าน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น โดยมีหลักดังนี้

- ให้คะแนน + 1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามนี้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- ให้คะแนน + 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามนี้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ให้คะแนน - 1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามนี้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและ
สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ข้อ	ข้อความ	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC $\frac{\sum R}{N}$
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
1.	สิ่งแวดล้อมในหน่วยงานมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1
2.	หน่วยงานมีระบบป้องกันอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นในที่ทำงาน	+1	+1	+1	1
3.	สภาพสถานที่ทำงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ความสะอาดเป็นระเบียบทำให้สะดวกต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
4.	การปฏิบัติงานด้วยความคล่องตัวและมีอิสระในการทำงาน	+1	+1	+1	1
5.	การเดินทางมาปฏิบัติงานด้วยความสะดวก	+1	+1	+1	1
6.	งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	1
7.	การได้นำความรู้และประสบการณ์เข้าร่วมตัดสินใจในการทำงาน	+1	+1	+1	1
8.	สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จทุกครั้งและมีความรู้สึกรพอใจและสุขใจกับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
9.	งานที่ปฏิบัติส่งผลให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	+1	+1	1
10.	ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา	+1	+1	+1	1
11.	ในการปฏิบัติงานทุกครั้ง เพื่อนร่วมงานได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีและให้ความเป็นกันเองในการทำงาน	+1	+1	+1	1

ข้อ	ข้อความ	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC $\frac{\sum R}{N}$
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
12.	มีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในหน่วยงาน	+ 1	+ 1	+ 1	1
13.	เมื่อได้รับความเดือดร้อนเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงานสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	+ 1	+ 1	+ 1	1
14.	ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	+ 1	+ 1	+ 1	1
15.	ความสัมพันธ์ในหน้าที่ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดี	+ 1	+ 1	+ 1	1
16.	ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	+ 1	+ 1	+ 1	1
17.	มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายจนสามารถปฏิบัติได้จนประสบความสำเร็จ	+ 1	+ 1	+ 1	1
18.	สามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่	+ 1	+ 1	+ 1	1
19.	ในการทำงานประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี	+ 1	+ 1	+ 1	1
20.	สามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่	+ 1	+ 1	+ 1	1

