

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว

เพ็ญพิชชา การราช

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารทั่วไป

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

เมษายน 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ นางสาวเพ็ญพิชชา การาช ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

..... ศิวกร ใจ
.....

(อาจารย์จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานงานนิพนธ์

.....
.....

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

..... ศิวกร ใจ กรรมการ

(อาจารย์จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์)

.....
.....

..... กรรมการและเลขานุการ

(อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....
..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธารเสนา)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป รุ่นที่ 11 ศูนย์การศึกษาสระแก้ว
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งสำเร็จไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณา
จากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง รวมทั้งอาจารย์ทุกท่านที่ได้จัดทำ
คู่มือการเขียนงานนิพนธ์ ขอขอบคุณอาจารย์จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษา
ในการทำงานนิพนธ์ในครั้งนี้ ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต
อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน ที่กรุณาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จด้วยดี ผู้วิจัย
รู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และเสียสละเวลาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา
ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่าน ในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชามาเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ บิดา มารดา บุตร และเพื่อนร่วมงาน ที่สนับสนุนเป็นกำลังใจ
ให้กันด้วยดีเสมอมา ทำให้ประสบความสำเร็จในการศึกษาระดับปริญญาโท ตามที่มุ่งหวังไว้
ผลการวิจัยครั้งนี้ คงเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้ที่สนใจ
ศึกษาทั่วไป หากมีข้อบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับด้วยความขอบคุณยิ่ง

เพ็ญพิชชา การาช

54930497: สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; ปร.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/ บุคลากร/ องค์การบริหารส่วนตำบล/ อำเภอ โลกสูง
จังหวัดสระแก้ว

เพ็ญพิชชา การราช: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตพื้นที่อำเภอโลกสูง จังหวัดสระแก้ว (WORK MOTIVATION OF PERSONNEL
WORKING FOR A SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN AMPHOE
KHOK SUNG, SA KAE0 PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: จักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ.
ศศ.ม.148 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโลกสูง จังหวัดสระแก้ว (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโลกสูง จังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพในการทำงาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยจัดเก็บข้อมูลจากประชากร
ที่เป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโลกสูง จังหวัดสระแก้ว ทั้งสิ้น จำนวน 55 คน
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่
(Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ตลอดจนการเปรียบเทียบ
ค่าเฉลี่ย (Compare means)

ผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่
อำเภอโลกสูง จังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน
ที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับ
การยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง มีแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศชาย บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
มากกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุอื่น ๆ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนอื่น ๆ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี และ 1-5 ปี
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วงอื่น ๆ บุคลากรที่มีสถานภาพ
ในการทำงานเป็นข้าราชการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพในการทำงาน
เป็นพนักงานจ้าง/ ลูกจ้างประจำ

54930497: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A. (GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: WORK MOTIVATION/ PERSONNEL/ SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION/ AMPHUR KHOK SUNG, SA KAEO PROVINCE

PHENPHITCHA KARAT: WORK MOTIVATION OF PERSONNEL WORKING FOR A SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN AMPHOE KHOK SUNG, SA KAEO PROVINCE. ADVISOR: CHAKCHAI SUEPRASERTSITH, M.A., 144 P. 2015.

The purposes of this quantitative study were to examine work motivation of personnel working for a sub-district administrative organization located in Amphoe Khok Sung, Sa Kaeo Province and to compare their level of work motivation as classified by gender, age, income, educational level, work length, and work status. The data were collected via a questionnaire from 55 personnel working for a sub-district administrative organization located in Amphoe Khok Sung, Sa Kaeo Province. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, standard deviation, and comparison of means.

The results of the study revealed that the subjects had a high level of work motivation. When considering each aspect, they rated the motivational aspect in relation to the relationship with colleagues with the highest means score, followed by job security, type of work, work condition and impact on family life, work achievement, acceptance and respect, job advancement, policy and administration, compensation and fringe benefits, and responsibility, respectively.

Based on the results from the comparison, it was shown that female subjects had a higher level of work motivation than their male counterparts. The subjects aged 40-49 had a higher level of work motivation than other age groups. Also, the subjects with the amount of income of 15,000 baht had a higher level of work motivation than those with other amounts of income. The subjects holding a bachelor's degree had a higher level of work motivation than those with other educational levels. In addition, the subjects with work length of 6-10 years and 1-5 years had a higher level of work motivation than those with other periods of work length. Finally, the subjects holding a position of government officials had a higher level of work motivation than those who were permanently hired employees.

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | จ |
| สารบัญ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ช |
| สารบัญภาพ | ฉ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย | 4 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 4 |
| ขอบเขตการวิจัย | 5 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 6 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 8 |
| 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 9 |
| แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | 9 |
| ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | 15 |
| การกระจายอำนาจจากราชการส่วนกลางสู่องค์กรบริหารส่วนตำบล..... | 26 |
| สภาพทั่วไปของอำเภอโคกสูง และองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว | 29 |
| สวัสดิการของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง | 34 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 48 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 55 |
| ประชากร | 55 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 55 |
| การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ..... | 56 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 58 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 58 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|---|------|
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 59 |
| การแปลผลข้อมูล | 59 |
| 4 ผลการวิจัย..... | 61 |
| ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว | 61 |
| ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว..... | 64 |
| ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพ ในการทำงาน | 75 |
| 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 88 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 88 |
| อภิปรายผล | 92 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 102 |
| บรรณานุกรม | 104 |
| ภาคผนวก | 108 |
| ภาคผนวก ก..... | 109 |
| ภาคผนวก ข..... | 121 |
| ภาคผนวก ค..... | 131 |
| ภาคผนวก ง | 139 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย | 148 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| 1 | จำนวน หมู่บ้าน และประชากรในเขตพื้นที่อำเภอ โลกสูง จังหวัดสระแก้ว..... | 30 |
| 2 | ระดับชั้นเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ชั้นต่ำกว่าสายสะพาน | 43 |
| 3 | สรุปสิทธิการลาของพนักงานจ้าง..... | 45 |
| 4 | จำนวนบุคลากร ที่เป็นประชากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ อำเภอ โลกสูง จังหวัดสระแก้ว | 55 |
| 5 | จำนวน ร้อยละ ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โลกสูง จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล | 61 |
| 6 | จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของระดับแรงงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โลกสูง จังหวัดสระแก้ว ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ..... | 64 |
| 7 | จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของระดับแรงงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โลกสูง จังหวัดสระแก้ว ด้านความสำเร็จของงาน | 65 |
| 8 | จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โลกสูง จังหวัดสระแก้ว ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 66 |
| 9 | จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของระดับแรงงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โลกสูง จังหวัดสระแก้ว ด้านความรับผิดชอบ | 67 |
| 10 | จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของระดับแรงงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โลกสูง จังหวัดสระแก้ว ด้านความก้าวหน้า และ โอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน | 68 |
| 11 | จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของระดับแรงงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โลกสูง จังหวัดสระแก้ว ด้านนโยบายและการบริหารงาน | 69 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของระดับแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน..... | 70 |
| 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของระดับแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ด้านความมั่นคงในการทำงาน..... | 71 |
| 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของระดับแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 72 |
| 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของระดับแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ด้านสภาพการทำงาน และผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว | 73 |
| 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว.... | 74 |
| 17 การเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ | 75 |
| 18 การเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามอายุ | 76 |
| 19 การเปรียบเทียบแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามรายได้..... | 79 |
| 20 การเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระดับการศึกษา..... | 81 |
| 21 การเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | 84 |
| 22 การเปรียบเทียบแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน | 86 |
| 23 รายละเอียดของกรอบแนวคิดของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน..... | 110 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|----------|------|
| 24 | 116 |

24 กรอบแนวคิดตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา 116

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|----------------------------------|------|
| 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 5 |
| 2 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom..... | 24 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายหลังเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 โดยคณะราษฎรยึดอำนาจ และเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแบบ มีพระมหากษัตริย์ภายใต้รัฐธรรมนูญ ประเทศไทยได้มีการจัดระเบียบ การปกครองและการบริหารราชการแผ่นดินใหม่ โดยในปี พ.ศ. 2476 ได้มีการตราพระราชบัญญัติ ว่าด้วยระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ. 2476 ขึ้น กำหนดให้มีการจัดระเบียบ บริหารออกเป็น 3 ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และราชการ บริหารส่วนท้องถิ่น และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้ให้ความสำคัญกับ การกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่น โดยได้กำหนดไว้ในหมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐาน แห่งรัฐมาตรา 78 กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นตนเองและตัดสินใจในกิจการ ของท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณสุขปโภคและสาธารณสุขการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้ง พัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 (ซึ่งเป็นรัฐธรรมนูญฉบับสุดท้ายที่มีผลการบังคับใช้ ก่อนการปฏิรูปการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข) ได้กำหนดไว้ในหมวด 9 รวม 9 มาตรา ตั้งแต่มาตรา 282 ถึงมาตรา 290 สรุปได้ว่ารัฐจะต้องให้ ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน ในท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีอิสระ ในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะ โดยรัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นภายในกรอบ ของกฎหมาย และเพื่อกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สำหรับระบบราชการไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค หรือส่วนท้องถิ่น หลักการบริหารงานทั่วไปขององค์กร ซึ่งการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการ ปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์สำคัญในการดำเนินงาน หรืออีกนัยหนึ่ง การบริหาร คือ การทำงานให้สำเร็จ โดยอาศัยบุคคลอื่น อย่างไรก็ตามในปัจจุบันได้มีการพิจารณาปัจจัยในการบริหารจาก 4 ประการ

เป็น 7 ประการ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ อำนาจหน้าที่ เวลา ความตั้งใจในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทั้งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) และฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาใหม่ โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคน ทั้งในฐานะผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาและเป็นผู้ได้รับประโยชน์หรือผลกระทบโดยตรงจากการพัฒนามุ่งเน้นการพัฒนาแบบองค์รวม ที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากร ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักที่สำคัญอย่างยิ่งในองค์กร เพราะบุคลากรจะเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรแห่งการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะองค์กรใดต่างก็ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ และจะต้องรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้ทำงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด โดยอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตรงตามความต้องการของพนักงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์กร ถ้าบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพต่ำ มีการขาดงานและมีการลาออกจากงานบ่อย หรือเกิดปัญหาต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารที่ควรจะตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร และการที่องค์กร จะผลักดันและกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรทำงานกันอย่างขยันขันแข็งรวมถึงทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อจะได้มีส่วนผลักดันให้องค์กรเจริญก้าวหน้าจะต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นผู้มีคุณค่าและองค์กรต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจเพราะถ้ายังมีแรงจูงใจมากเพียงใด คนก็ยังมีผลงานที่เกิดจากการกระทำที่มีแต่การสร้างสรรคสิ่งที่ดีงามให้เกิดแก่ตนเองและสังคม (พวงเพชร วัชรอยู่, 2537, หน้า 27) ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ควรทำให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะจากการที่องค์กรมีการแข่งขันกันมากขึ้น ทำให้ไม่คำนึงถึงความรู้สึกทางด้านจิตใจ ตลอดจนการคิดหาวิธีในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งทำให้เสถียรภาพและความเป็นปึกแผ่นของหน่วยงานจะเกิดขึ้นไม่ได้ ฉะนั้นองค์กรจึงต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน (กาญจนา ตรีรัตน์, 2549, หน้า 2)

ในพุทธศักราช 2536 ได้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งจังหวัดสระแก้วขึ้น ประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ 110 ตอนที่ 125 ลงวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2536 เป็นผล ให้จังหวัดสระแก้วได้เปิดทำการ ในวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2536 โดยเป็นจังหวัดที่ 74 ของประเทศไทย เขตการปกครองประกอบด้วย 9 อำเภอ 58 ตำบล 731 หมู่บ้าน องค์กรบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล 16 แห่ง (3 เทศบาลเมือง 13 เทศบาลตำบล) และองค์การบริหาร

ส่วนตำบล 49 แห่ง โดยอำเภอโคกสูง มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4 แห่ง เป็นเทศบาลตำบล 1 แห่ง คือ เทศบาลตำบลโคกสูง และองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น 3 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น

จากการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จะแบ่งการบริหารออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้าราชการประจำ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะศึกษาเกี่ยวกับข้าราชการประจำ ซึ่งข้าราชการประจำ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจ หลายด้าน ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความหลากหลายประเภท ตำแหน่งวิชาชีพ และความรับผิดชอบแตกต่างกันไป ในการให้บริการประชาชน เช่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรับเรื่องราວร้องทุกข์ การรับเสียภาษี การให้บริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การป้องกันและระงับโรคติดต่อ และบริการเก็บขยะ มูลฝอย องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นองค์กรที่มีความจำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายในองค์กรสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งถ้าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะเป็นแรงส่งเสริมขวัญ และกำลังใจของบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ขององค์กร

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง ซึ่งเป็นองค์กรที่ผู้ศึกษาได้ปฏิบัติงานอยู่นั้น เจ้าหน้าที่ทุกระดับเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เปรียบเสมือนเฟืองจักรให้องค์กรไปสู่เป้าหมาย สร้างประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานขององค์กร แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีลักษณะเป็นนามธรรมเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น แต่ก็สามารถสังเกตได้จาก การแสดงออกทางพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร คนที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความมุ่งมั่น เอาใจใส่งาน รับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ รวมทั้งมีความร่วมมือปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ตรงกันข้ามกับพนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ หรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะกระด้างกระเดื่องต่อการปกครองบังคับบัญชา เกิดความท้อแท้หรือหมดกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ การงานและรู้สึกไม่ชอบงานที่ทำ จึงสังเกตได้จากพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น การขาดการกระตือรือร้น เลื่อยชา การมาทำงานช้า การเลิกงานก่อนเวลา การลาถกิจ ลาป่วยอยู่เป็นประจำ รวมทั้งการ โอนย้ายไปทำงานในองค์กรอื่น อย่างไรก็ตามการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี มีคุณภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรและมีความรักในองค์กรนั้น ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญที่ผู้บริหารไม่ควรมองข้าม ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ ที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องให้ความสำคัญ โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์กรให้ได้

ดังนั้น ผู้ศึกษาในฐานะเป็นพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษา คาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนผู้มาใช้บริการ ผู้บริหาร ตลอดจนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะได้ทราบถึงระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรให้สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารจัดการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

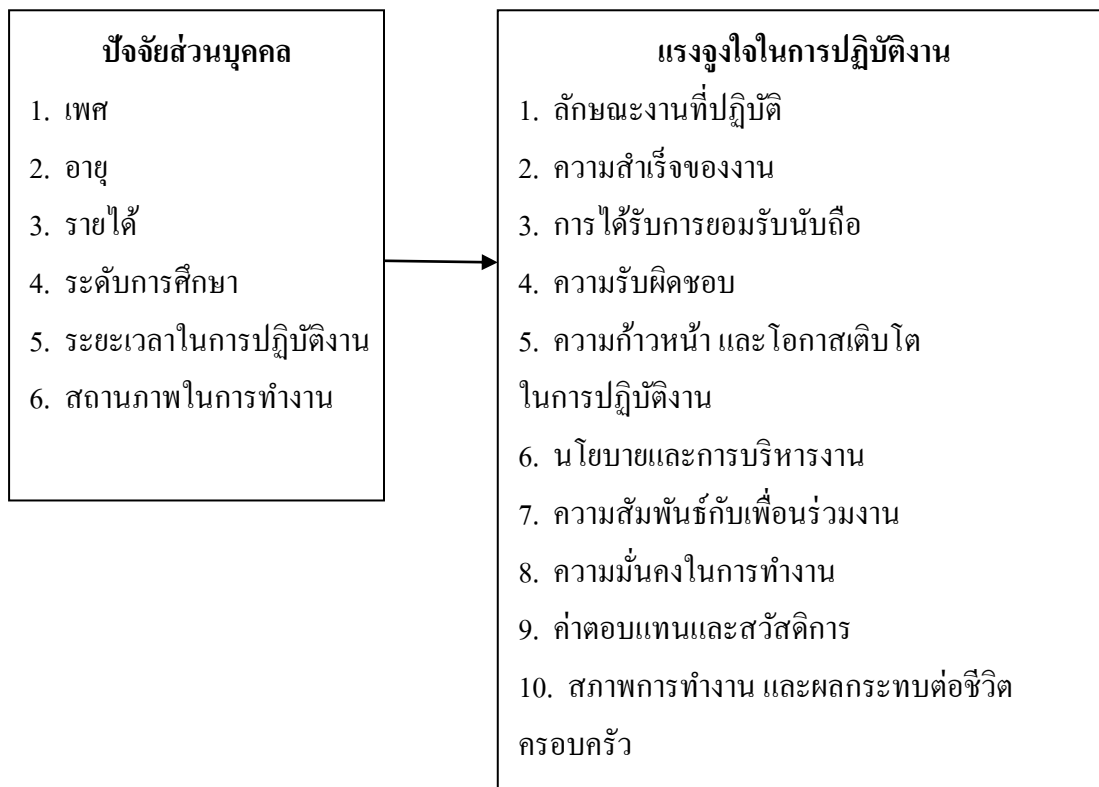
1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg's motivation hygiene theory (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน ปริศนา อนันต์, 2553, หน้า 11) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งในการศึกษารั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำเฉพาะปัจจัยที่มีความเหมาะสม และมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว มาใช้ในการศึกษา ดังภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว โดยจะศึกษาในขอบเขตเนื้อหาดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกตัวแปรเพื่อทำการศึกษาให้เหมาะสมกับองค์การ ตามลักษณะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ผู้วิจัยได้ประยุกต์กรอบแนวคิดการศึกษาจากทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮร์สเบอร์ก Herzberg (1959 อ้างถึงใน ปริศนา อนันต์, 2553, หน้า 11) โดยจำแนกตามปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยที่เหมาะสมกับสถานที่ปฏิบัติงานของผู้วิจัย ดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพในการทำงาน

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่

- 1.2.1 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 1.2.2 ความสำเร็จของงาน
- 1.2.3 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.2.4 ความรับผิดชอบ
- 1.2.5 ความก้าวหน้า และโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน
- 1.2.6 นโยบายและการบริหารงาน
- 1.2.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 1.2.8 ความมั่นคงในการทำงาน
- 1.2.9 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 1.2.10 สภาพการทำงาน และผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 28 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน และพนักงานจ้าง จำนวน 26 คน จำนวนประชากรทั้งสิ้น 55 คน (ทุกตำแหน่งงานและทุกระดับ) โดยทำการสำรวจจากประชากรทั้งหมด (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง, 2557 ข; องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง, 2557 ข; องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมูน, 2557 ข; องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง, 2557 ข)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูล ในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2557-เมษายน พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลา 6 เดือน โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558-1 มีนาคม พ.ศ. 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานประจำ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง หน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบ องค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้มีการกำหนดไว้ใน มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ องค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โคนสูง ประกอบด้วย (1) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง (2) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง (3) องค์การบริหารส่วนตำบล โนนหมากมุ่น

แรงจูงใจ หมายถึง พลังกระตุ้น หรือสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจาก ความต้องการ หรือความปรารถนาให้สามารถสนับสนุนการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ พลังอาจมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคล

การปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหาร การวางแผน การจัดการ การอำนวยความสะดวกและด้านอื่น ๆ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลัง หรือสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นภายในและภายนอกตัว บุคคลที่ทำให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน อันเป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ อยู่เป็นประจำ มีปริมาณงานมากหรือน้อย ง่ายหรือยาก ซึ่งอาจจะทำทลายความสามารถ ใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะ ประสบการณ์ และอาจจะตรงกับวิชาชีพที่เรียนมาหรือไม่ตรงก็ได้

ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบ ความสำเร็จเป็นอย่างดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงาน อย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับการที่ผู้บังคับบัญชารับฟัง ข้อเสนอแนะในการทำงานด้วย

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ งานที่เหมาะสมทั้งในด้านปริมาณงานและขอบเขตความรับผิดชอบของงานนั้น โดยได้รับความ รับผิดชอบสำคัญ ๆ และมีอำนาจในงานที่ได้รับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ความก้าวหน้า และโอกาสเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ และเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเหมาะสม การมีโอกาส ได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความชำนาญงาน

นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางการดำเนินงานที่องค์การได้กำหนดขึ้นให้ถือปฏิบัติในการบริหารงานมีความชัดเจน เช่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อกำหนด แนวทางการปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการทำงาน โดยผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว มีการดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวจนเกิดผลดีต่อองค์การ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความร่วมมือช่วยเหลือในการทำงาน และรับผิดชอบในงานร่วมกันของบุคคลในองค์การ รับฟังความคิดเห็น ให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง ไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งปัญหาในเรื่องส่วนตัวในลักษณะที่เอื้อเพื่อต่อแผ่ของบุคคลในองค์การ

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับจากองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน โบนัส เป็นต้น

สภาพการทำงาน และผลกระทบต่อครอบครัว หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ขนาดของสถานที่ทำงาน แสง สี เสียง อุณหภูมิ ความสะอาด ความเรียบร้อย ความปลอดภัยในการทำงาน และอุปกรณ์ที่สนับสนุนเพื่ออำนวยความสะดวกต่อผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ส่วนตัว และชีวิตครอบครัว

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อสามารถนำข้อมูลไปปรับปรุงการบริหารจัดการบุคลากรให้สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารจัดการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้รับเสนอต่อผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ครอบคลุมเนื้อหาที่นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. การกระจายอำนาจจากราชการส่วนกลางสู่องค์การบริหารส่วนตำบล
4. สภาพทั่วไปของอำเภอโคกสูง และองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว
5. สวัสดิการของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “แรงจูงใจ” ไว้แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

การที่บุคลากรในหน่วยงานใดจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญเพราะแรงจูงใจเป็นสาเหตุของการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ดังที่นักจิตวิทยา กล่าวว่า พฤติกรรมทั้งหลายล้วนแต่ถูกจูงใจทั้งสิ้น การจูงใจทำให้เกิดการเริ่มต้นของพฤติกรรม เพิ่มพลังให้พฤติกรรมเหนียวรั้งพฤติกรรมเอาไว้ ควบคุมทิศทางพฤติกรรม ตลอดจนหยุดยั้งพฤติกรรมนั้นไว้ (วลัยพร สันตานนท์, 2555, หน้า 14)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้มากมาย ดังนี้

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2530, หน้า 85) ได้สรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542, หน้า 83) ให้ความหมายแรงจูงใจว่า การเคลื่อนไหว ซึ่งเป็นเรื่องของความรู้สึกซึ่งไม่หยุดนิ่งอันยังผลให้เกิดพฤติกรรม หรือการกระทำ

พุทธทรัพย์ มณีศรี (2531, หน้า 557) หมายถึง สิ่งใดก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดการจูงใจที่จะปฏิบัติงาน

ปริศนา อนันต์ (2553, หน้า 8) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม ให้สามารถสนับสนุนการทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี พลังอาจมีได้ทั้งจาก ภายในและภายนอกตัวบุคคล

วัลย์พร สันตานนท์ (2555, หน้า 15) ให้ความหมายแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดัน ให้บุคคลมีพลังในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามความต้องการ พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลจะเกิดขึ้นได้จะต้องมีแรงจูงใจ ซึ่งบุคคลใด ๆ จะมีแรงจูงใจ ที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งได้นั้นจะต้องมีความรู้เป็นพื้นฐานและความต้องการนั้นก็จะเริ่มด้วยความปรารถนา ความประสงค์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ความอยากเป็นเงื่อนไข และถ้าเงื่อนไขต่าง ๆ เหล่านี้ถูกกระตุ้นหรือผลักดันแล้ว ได้รับการตอบสนองโดยบุคคลเหล่านั้นจะแสดง พฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การ ซึ่งก็จะส่งผลทำให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์ (2546, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้ แรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน, กระตุ้น หรือ โน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดง พฤติกรรม หรือการกระทำตามที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือ อย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

บุญมัน ธนาสุภวัฒน์ (2537, หน้า 122) ได้ให้ความหมายของการจูงใจ ไว้ดังนี้ แรงจูงใจ (Motive) เป็น แรงผลักดันจากภายในของแต่ละบุคคล ได้แก่แรงขับ (Drive) เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น อีกส่วนหนึ่งของแรงจูงใจได้แก่ ความต้องการ (Need) เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจเป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในร่างกาย แรงจูงใจทางสังคม (Social motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ในภายหลังซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรักความอบอุ่น การยอมรับชื่อเสียง เกียรติยศความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ฐานะทางสังคม เป็นต้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจทางสังคมนั้น จะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ตัวบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบันต่าง ๆ ขนบธรรมเนียมประเพณีค่านิยม ตลอดจนศาสนา และการเมือง

สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 359) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ ว่ามีความสำคัญต่อการบริหาร งานมาก เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยบุคคลอื่น คนเป็น ทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของคน ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่าแรงจูงใจ มีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 320-321) ได้แยกประเภทของสิ่งจูงใจให้คนพอใจในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน สิ่งจูงใจประเภทนี้มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานซึ่งสามารถใช้จูงใจทางตรงและทางอ้อม ได้สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนและค่าจ้าง ส่วนสิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บ้านเรือนยานพาหนะ ค่ารักษาพยาบาล และผลประโยชน์อื่น ๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินเป็นความต้องการทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การยกย่อง ชมเชยการยอมรับจากหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในงาน

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2546, หน้า 185) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ คือความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วย การจูงใจในองค์กรจึงมีผลมาก ทั้งผลงานที่ให้กับองค์กร ในขณะที่พนักงานผู้นั้นก็ได้ ผลตอบแทนด้วย ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงาน จึงหมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในของบุคคล มีอิทธิพลทำให้กำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรม และการกระทำ หรือเป็นสภาพภายใน ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรม ที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่า สามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย (น้ำ อากาศ อาหาร พักผ่อน และที่อยู่อาศัย) และมีความต้องการทางด้านอื่น ๆ เช่น การยกย่อง สถานะ ความรัก ความผูกพันกับบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ดี การให้ การประสบความสำเร็จ โดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป และความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

สรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่มากกระตุ้น หรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใด อย่างหนึ่งออกมา เพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือตอบสนองความต้องการที่มีอยู่ และความต้องการนั้นก็จะเริ่มด้วยความปรารถนา ความประสงค์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ความอยากเป็นเงื่อนไข และถ้าเงื่อนไขต่าง ๆ เหล่านี้ถูกกระตุ้นหรือผลักดันแล้วได้รับการตอบสนองโดยบุคคลเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ประเภทของการจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง สภาพของบุคคลที่มีความต้องการในการทำ การเรียนรู้ หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้มีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง เช่น นักเรียนสนใจเล่าเรียนด้วยความรู้สึกลึกในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดา มารดาบังคับ หรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Needs) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และความพอใจ

1.2 เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะช่วยให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น เด็กนักเรียนรักครูผู้สอน และพอใจ วิธีการสอน ทำให้เด็กมีความสนใจ ตั้งใจเรียนเป็นพิเศษ

1.3 ความสนใจพิเศษ (Special interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึงสถานะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับ ความก้าวหน้าอย่างไร จากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครู อาจารย์ ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครอง ผู้จัดการจะต้องมีบุคลิกภาพของผู้นำที่ดี เป็นต้น

2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้พฤติกรรมเกิดขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งจะกระตุ้น มิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องนอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การประกวด การแข่งขัน หรือการทดสอบ ก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

ความสำคัญของการจูงใจ

1. การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล

พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำ ให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล

ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด

ไม่ทอดทิ้งหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดี ก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การจงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล

การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อสิ้นวันเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคล ก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. การจงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล

บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิด และทำในสิ่งที่ไม่ดี

จากที่กล่าวมาทั้ง 4 ประการ จะเห็นได้ว่าองค์การใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์การนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนี้ยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย และช่วยสร้างคนให้ได้ดี เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ

นักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ดังนี้

Parsons (1960, pp. 18-19) กล่าวว่า แรงจูงใจของมนุษย์มีลักษณะเป็นนามธรรม เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์ พฤติกรรมของมนุษย์จะเกิดขึ้นได้เนื่องจากมีแรงจูงใจในแต่ละบุคคล ซึ่งมีความต้องการที่จะใช้พลังงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในเป้าหมายหรือรางวัลตามสิ่งเร้าทั้งภายใน และภายนอกตัวบุคคล

จุมพล นิมพานิช (2524, หน้า 185) กล่าวว่าแรงจูงใจทำให้เกิดความสนใจที่จะให้พลังประสบความสำเร็จในเป้าหมาย คือ รางวัลหรือผลตอบแทนที่องค์การตั้งไว้ และผู้ปฏิบัติงานคาดหวังว่าจะได้รับ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ระหว่างปัจจัยภายใน คือ การคาดหวังรับรู้ชอบพอ ต่อปัจจัยภายนอก ได้แก่ สิ่งตอบแทนต่าง ๆ ที่องค์การได้ตอบสนองให้อย่างเสมอภาคและยุติธรรม ทำให้เกิดการเคลื่อนไหว เพื่อจะนำไปสู่ที่วางไว้ ดังลำดับเหตุการณ์ คือ

ความต้องการ → นำไปสู่ → แรงจูงใจ → นำไปสู่ → การกระทำ

อารี พันธุ์ณี (2546) กล่าวว่า แรงจูงใจจัดว่ามีผลต่อการเรียนรู้พฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลเป็นอันมากเพราะการที่บุคคลเกิดแรงจูงใจในการที่จะกระทำพฤติกรรม ย่อมทำให้พฤติกรรมหรือการเรียนรู้ในสิ่งนั้น ๆ มีประสิทธิภาพและเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วมากกว่าบุคคลที่ไม่เกิดแรงจูงใจ ลักษณะของแรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังนี้

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล ทุกคนจะมีธรรมชาติของตนแตกต่างกันไป หรือมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ซึ่งประกอบด้วย

1.1 แรงขับ ซึ่งจัดว่าเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการเกิดพฤติกรรม แรงขับเป็นสภาวะที่เกิดจากความมาสมดุภายในร่างกายของมนุษย์ เกิดขึ้นได้จากลักษณะ 2 ประการ คือ แรงขับที่เกิดขึ้นจากร่างกาย เช่น ความหิว ง่วงนอน และแรงขับที่เกิดขึ้นจากร่างกายนอก เช่น การได้รับความเจ็บปวดจาก สิ่งเร้าภายนอก

1.2 ความวิตกกังวล จะมีผลต่อการเรียนรู้หรือการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่มีความวิตกกังวลสูงมาก มักจะมีการกระทำหรือพฤติกรรมด้อยกว่ากลุ่มไม่มีความกังวลใจ ความวิตกกังวลใจจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อม สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม ย่อมส่งผลให้บุคคลเกิดแรงจูงใจได้ต่างกันในเรื่องการแข่งขัน ความร่วมมือ การตั้งเป้าหมาย เป็นต้น

3. ความเข้มของแรงจูงใจ โดยปกติแล้วความเข้มของแรงจูงใจในแต่ละบุคคลย่อมจะมีความแตกต่างกันและขึ้นอยู่กับลักษณะดังต่อไปนี้

3.1 การเสริมแรง หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นแล้วให้มีความคงทนถาวร หรือเกิดซ้ำ ๆ การเสริมแรงมี 2 ลักษณะ คือ การเสริมแรงในทางบวก เช่น การให้รางวัล การยกย่อง ชมเชย และการเสริมแรงในทางลบ เช่น การลงโทษ ความอับอาย

3.2 ความสนใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใด ๆ ได้เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับระดับความสนใจของบุคคลนั้น ประการหนึ่ง ถ้าบุคคลไม่มีความสนใจ ย่อมจะทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ค่อนข้างยาก สาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความสนใจ คือ ความถนัด หรือ พรสวรรค์ และความสำเร้จ

สรุป องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสภาพแวดล้อมในหน่วยงานเป็นปัจจัยที่ทำให้การทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับสิ่งจูงใจและทฤษฎีการจูงใจ

ประโยชน์ของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็งเต็มความสามารถ เพื่อให้ได้ผลงานที่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย หากผู้บริหารเล็งเห็นประโยชน์ของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ย่อมนับได้ว่าเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ซึ่ง กิติมาปริดีดิลก (2529, หน้า 174) ได้ระบุถึงประโยชน์แรงจูงใจไว้ดังนี้

1. บุคคลที่ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่
2. เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มที่
3. รู้จักหน้าที่และช่วยเหลือกันทำงาน
4. มีความสนใจในการสร้างสรรค์มุ่งทำงานอย่างเต็มที่
5. สนใจและพอใจที่จะทำงานนั้น

ในการปฏิบัติงานได้ผลงานอยู่ในระดับที่สูงขึ้นนั้น พนักงานจะต้องมีแรงจูงใจ มีความสามารถในการทำงานและต้องมีวิถธุติบ ทรัพยากร เครื่องมือ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ประกอบด้วย ถึงแม้พนักงานจะขาดซึ่งความสามารถ องค์กรก็ยังสามารถที่จำทำการฝึกฝน หรือเปลี่ยนแปลงให้เขาไปทำงานในตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมกับความสามารถของเขาก็ได้ แต่ถ้าหากพนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงานจะก่อให้เกิดสถานการณ์ลำบากใจ และการทำงานก็จะหนักมากขึ้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคลีแลนด์ (Three-needs theory)

McClelland (1998 อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา, 2544, หน้า 32) เสนอแนวคิดไว้ว่าในการทำงานนั้นมีแรงจูงใจหรือความต้องการอยู่ 3 ประการ กล่าวคือ

1. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง พลังผลักดันที่ต้องการแสดงออกถึงความดีเด่นความต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จได้ดีกว่าคนอื่นหรือดีกว่ามาตรฐานทั่วไป ความมุ่งมั่นพยายามต่อสู้ฟันฝ่า เพื่อความสำเร็จ คนที่มีความต้องการแบบนี้เป็นคนที่ยืดหยุ่นจะทำอะไรให้ได้ดีกว่าคนอื่นเป็นคนที่ยืดหยุ่นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นคนที่รับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่องานของตน

2. ความต้องการที่จะมีอำนาจ (Power) หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลและเข้าไปควบคุมกำกับคนอื่นให้กระทำตามที่ตนต้องการ คนพวกนี้ชอบทำตัวเป็นคนคุมเกม ชอบมีอำนาจ ชอบศักดิ์ศรีมากกว่าที่จะให้ความสำคัญต่อการทำงานที่ดี และชอบทำงานในลักษณะที่แข่งขันกับคนอื่น

3. ความต้องการที่จะผูกพัน (Affiliation) หมายถึง ความต้องการที่จะให้คนอื่นชอบและเป็นมิตร คนพวกนี้ต้องการบรรยากาศการทำงานแบบต่างฝ่ายต่างเข้าใจกันและร่วมมือกันทำงาน ซึ่งโดยสรุปแล้วคนที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูง จะประสบความสำเร็จถ้าได้บริหารกิจการของตนเอง หรือได้บริหารงานหน่วยงานอิสระภายในองค์กรขนาดใหญ่ แต่คนเหล่านี้ ไม่จำเป็นจะต้องเป็นนักบริหารที่ดีสำหรับองค์กรขนาดใหญ่เสมอไป นอกจากนี้ นักวิชาการบางท่านเชื่อว่า คนที่มีความต้องการอยากมีอำนาจ และมีความต้องการที่จะผูกพันน้อยจะเป็นคนที่ดีเป็นนักบริหารที่ดี

สรุป ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคลีแลนด์ (McClelland) อธิบายถึงการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ โดยไม่ได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำ ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ ในด้านการปฏิบัติงาน หมายถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุด และทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อคนทำได้สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ปฏิบัติงานอื่น ๆ สำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีบุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมาก ก็จะเจริญรุ่งเรือง และเติบโตเร็ว

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริสเบอร์ก (Two-factors theory) Herzberg (1950 อ้างถึงใน พรทิพย์ สุทธิยะ, 2550, หน้า 5) ในทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation-maintenance theory” หรือ “Dual factor theory” หรือ “The motivation-hygiene theory” หรือ “Two factors theory” เป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 2 เรื่องใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต หรือปัจจัยจูงใจที่บำรุงจิตใจ ซึ่ง Herzberg ได้ทำการศึกษาปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์กร ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน

เป็นกลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจิตใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากมิได้จัดให้มีขึ้นก็ไม่ได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยกลุ่มนี้สามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นจิตใจผู้ปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย

1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The work itself) เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.2 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหา และรู้จักการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อทำสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เป็นปัจจัยจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร หรือได้รับการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.6 โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of growth) เช่น การได้มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ตลอดจนโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น

2. ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ (Maintenance factors) หรือ ปัจจัยจูงใจรักษาสุขลักษณะจิต เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อเป็นสิ่งจรรโลง หรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไป ปัจจัยบำรุงรักษาเป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ ไม่สามารถจูงใจได้ คือ ช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพอใจได้ ปัจจัยกลุ่มนี้ มีดังนี้

2.1 นโยบายและบริหารของหน่วยงาน (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.2 ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation with superior, subordinate and peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน อย่างดีต่อกัน เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน

2.3 ความมั่นคงในงาน (Security) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน ความมั่นคงในการทำงาน หรือความมั่นคงขององค์กรย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.4 ค่าตอบแทน (Wage) และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.5 สวัสดิการ (Fringe benefits) หมายถึง รางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่ง ซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากการจ่ายผลตอบแทนพื้นฐาน ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ และการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน บำนาญ เป็นต้น

2.6 สภาพการทำงาน (Working conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสง สี เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องาน

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น มีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานใหม่ ซึ่งต้องทุ่มเทศึกษาการทำงานทำให้มีเวลาให้ครอบครัวลดน้อยลง ทำให้ไม่มีความสุข จึงเกิดความไม่พอใจในการทำงานระบบใหม่ได้

Herzberg พยายามชี้ให้นักบริหารเข้าใจว่า ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจเป็นสิ่งที่สกดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ เพราะการใช้เงินหรือสิ่งจูงใจที่ไม่เกี่ยวกับงาน หรือบีบบังคับให้พนักงานทำงานด้วยการข่มขู่ หรือการลงโทษ จะทำให้พนักงานทำงานด้วยความจำเป็น ไม่มีความรู้สึกพอใจต่องาน ดังนั้น จึงควรจะใช้ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานก็จะรู้สึกว่าคุณมีความหมายในการทำงาน งานท้าทายความสามารถ มีโอกาสพัฒนาตนเอง พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งหลักการของ Herzberg ดังกล่าวแสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจในการทำงาน 2 กลุ่ม กับความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) และความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

Maslow (1970) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยม ทฤษฎีของเขาได้ชื่อว่าทฤษฎีลำดับความต้องการ โดยอธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น ซึ่งพบว่าบุคคลมักดิ้นรนตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จึงแสวงหาความต้องการ ขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ ในยุคแรก ๆ ที่มาสโลว์ทำการศึกษา เขาแบ่งความต้องการของมนุษย์ เป็น 5 ลำดับ ลำดับ 1-4 เป็นความต้องการระดับต้น ลำดับที่ 5 เป็นความต้องการระดับสูง

ในยุคต่อมา มาสโลว์ ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมและแบ่งความต้องการลำดับที่ 5 ให้ละเอียดออกไปอีกเป็น 3 ลำดับ รวมใหม่ทั้งหมดเป็น 7 ลำดับขั้นของความต้องการ ดังต่อไปนี้

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Physical needs) คือ ความต้องการตอบสนอง ความหิวกระหาย ความเหนื่อย ความง่วง ความต้องการทางเพศ ความต้องการขับถ่าย ความต้องการมีกิจกรรมทางร่างกายและความต้องการการสนองความสุขของประสาทสัมผัส

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) คือ ความต้องการการคุ้มครอง ปกป้องรักษา ความอบอุ่นใจ ความปราศจากอันตราย และต้องการหลีกเลี่ยงความวิตกกังวล

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการความเป็นเจ้าของ และความรัก (Belongingness and love needs) คือ ความอยากมีเพื่อน มีพวกพ้อง มีกลุ่ม มีครอบครัว และมีความรัก ขั้นนี้จัดเป็นความต้องการทางสังคม

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ยกย่อง และเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) คือ ความอยากมีชื่อเสียง มีหน้ามีตา มีคนยกย่องเลื่อมใส มีความเด่นดัง และต้องการความรู้สึกที่ดีของคนอื่นต่อตน

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการใฝ่รู้ใฝ่เรียน (Need to know and understand) คือ ความอยากรู้ อยากเข้าใจ อยากมีความสามารถ อยากมีประสบการณ์

ลำดับขั้นที่ 6 ความต้องการทางสุนทรีย์ (Aesthetic needs) ได้แก่ ความต้องการด้าน ความดีความงาม คุณธรรม และความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

ลำดับขั้นที่ 7 ความต้องการความสำเร็จ หรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต (Self actualization needs) ขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการสูงสุดแห่งความเป็นมนุษย์ ซึ่งจะเกิดขึ้นนี้ได้ต้องปูพื้นฐานให้บุคคลได้ตอบสนองความต้องการของตนในลำดับขั้นที่ 1 เป็นลำดับ มาจนถึงระดับสูง หรือสร้างความรู้สึก “พอ” ในความเป็นเขาเสียก่อน ซึ่งบุคคลประเภทนี้มักได้รับประสบการณ์สูงสุด คือ ได้รับประสบการณ์เข้มข้น บางประการด้วยตนเองจนตระหนักในสภาพความเป็นจริงแห่งชีวิต ซึ่งบางคนกล่าวว่าเข้าถึงปรัชญาชีวิต หรือสัจธรรมแห่งชีวิต

ความต้องการทั้ง 7 ลำดับขั้นตอนตามแนวคิดของมาสโลว์นั้น บุคคลจะกระทำการเพื่อสนองความต้องการลำดับแรกก่อน แล้วจึงดิ้นรนเพื่อสนองความต้องการถัดมาเป็นลำดับ ตัวอย่างพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร เช่น ตราบไคที่ค่าแรงยังไม่พอกิน (ความต้องการขั้นที่ 1) หรือตนต้องเผชิญสถานการณ์เสี่ยงภัยในหน้าที่ (ความต้องการขั้นที่ 2) ในภาวะดังกล่าวนี้พนักงานอาจยังไม่คำนึงถึงความรัก การยอมรับ การยกย่องและเกียรติยศชื่อเสียง (ความต้องการขั้นที่ 4) หรือจะยังไม่ดิ้นรนเพื่อใฝ่หาความรู้ ความดี ความงาม หรือความสมบูรณ์แบบส่วนตัว (ความต้องการขั้นที่ 5, 6 และ 7) จึงเห็นได้ว่าคนบางคนกระทำในสิ่งที่สังคมไม่ยอมรับ

เพื่อให้ความต้องการทางกายได้รับการตอบสนอง เช่น เพื่อให้ท้องหายใจ เพื่อสนองความต้องการทางเพศ หรือเพื่อสะสมเงินทองเอาไว้ให้อุ่นใจว่าต่อไปภายหน้าจะได้มีกินมีใช้

จากการต้องการขั้นตอนนี้ต่าง ๆ ของมนุษย์เป็นแนวทางที่ให้ผู้บริหารจัดหาสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อสนองตอบความต้องการของพนักงาน เช่น การเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การให้ความรับผิดชอบมากขึ้น เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลจงรักภักดีต่อองค์กร ทำงานอย่างทุ่มเท แรงกายแรงใจเพื่อองค์กร แต่สภาพความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม สภาพฐานะของบุคคล สภาพฐานะเศรษฐกิจ ทัศนคติ ค่านิยมของบุคคล ส่งผลให้ความต้องการของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป อาจจะสรุปได้ว่า บุคคลมักมีความต้องการ ดังนี้

1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. ความมั่นคงในชีวิต
3. สภาพการทำงานที่ดี
4. มีผู้บังคับบัญชาที่ดี
5. การยอมรับในฐานะบุคคล
6. ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของอัลเดอร์เฟอร์

Alderfer (1972, p. 97 อ้างถึงใน พลินญา นาคาแสง, 2550, หน้า 32) เป็นผู้หนึ่งที่เสนอแนวคิดว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ ใช้ชื่อว่า ทฤษฎี อี.อาร์.จี. (ERG theory: Existence relatedness growth theory) เป็นทฤษฎีที่คล้ายคลึงกันกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow แต่มีข้อแตกต่างกันตรงที่ว่า ความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ จัดกลุ่มความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่พิทักษ์ความปลอดภัยทางร่างกาย
2. ความต้องการดำรงชีวิต (Relatedness needs) เป็นบทบาทที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนและความพึงพอใจ การปฏิสัมพันธ์กันในสังคมนำมาสู่เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์การเคารพนับถือ การยอมรับ และความต้องการเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทการทำงานกับตัวพนักงานเองรวมทั้งครอบครัวและเพื่อน
3. การต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุด เช่น ได้รับการยกย่อง, ประสบความสำเร็จในชีวิต, ความเจริญก้าวหน้าซึ่งต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ความต้องการนี้ประกอบด้วย การท้าทายอิสรภาพของตัวเองที่จะทำให้ความสามารถนั้นเกิดความเป็นจริงได้

สรุป จากทฤษฎีของอัลเคอร์เฟอร์นั้น ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการดำรงชีวิต การต้องการความเจริญก้าวหน้า และไม่ได้เรียงลำดับชั้นเหมือนทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ เพราะคนอื่นอาจปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้า แม้ความต้องการด้านอื่น ๆ ยังไม่ได้รับความพึงพอใจก็ตาม

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y แมคเกรเกอร์

McGregor (1988 อ้างถึงใน สิริโสภาค บุรพาเดชะ, 2528, หน้า 65-67) ได้แสดงแนวความคิด ความรู้สึกรู้สีกของผู้บริหารองค์การที่มีต่อลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา และสรุปพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาว่าเหตุใด จึงมีพฤติกรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน บางรายปกครองด้วยการข่มขู่ ควบคุม กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด บางรายปกครองแบบไว้เนื้อเชื่อใจผู้ใต้บังคับบัญชา แมคเกรเกอร์ จึงได้สรุปและมองมนุษย์ออกเป็น 2 แบบ คือ แบบทฤษฎี X หมายความว่า มนุษย์ในสาขาของทฤษฎีนี้ค่อนข้างจะติดลบ ต้องควบคุมกันอยู่เสมอ จะปล่อยให้ทำอะไรโดยลำพังมิได้ ส่วนทฤษฎี Y นั้น มองมนุษย์ในแง่ที่ตีความว่ามีศักยภาพที่สามารถจะพัฒนาตนเองได้โดยไม่ต้องมาคอยควบคุม แบ่งอธิบายแยกตามทฤษฎีได้ ดังนี้

ทฤษฎี X แมคเกรเกอร์ ได้แสดงความคิดว่า ความคิดทฤษฎี X นี้ เป็นที่นิยมใช้ในทฤษฎีการบริหารแบบคลาสสิก เช่น ระบบราชการของ เวบเบอร์ (Weber) บางทีทฤษฎี X ใช้ได้ ทั้ง ๆ ที่โดยธรรมชาติแล้วคนงานไม่ได้มีลักษณะที่เกี่ยว ขาดความรับผิดชอบ ฯลฯ ตามที่ทฤษฎี X อ้างแต่ความสำเร็จของการใช้วิธีการจูงใจแบบทฤษฎี X เกิดจากการที่คนงานพยายามปรับตัวเองให้ เข้ากับทฤษฎี X เพื่อที่จะเป็นที่พอใจของฝ่ายจัดการเนื้อหาของทฤษฎี X ดังนี้

1. มนุษย์โดยทั่วไปจะไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานเสมอเท่าที่มีโอกาส
2. เามาจากลักษณะการไม่ชอบการทำงานของมนุษย์ การจะทำให้มนุษย์ปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ต้องใช้วิธีการบังคับควบคุม สั่งการ หรือการข่มขู่ และลงโทษ ด้วยวิธีการต่าง ๆ
3. มนุษย์โดยทั่วไปชอบที่จะเป็นผู้ตาม มีคนคอยบังคับ สั่งการในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยาน และต้องการความมั่นคงมากกว่าสิ่งอื่นใด
4. มนุษย์ให้ความสำคัญเฉพาะตนเอง เนี่ยชาต่อความต้องการขององค์กร มนุษย์มักจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

แนวความคิดเรื่องนี้เป็นผลสะท้อนจากการจัดองค์กรทางการเมือง แม้ในปัจจุบันแนวความคิดนี้ก็ยังคงมีอยู่โดยคิดว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ออกคำสั่งแต่ผู้เดียว การควบคุมจะใช้วิธีการออกคำสั่งอำนาจและสิทธิในการตัดสินใจจะอยู่ที่ผู้บริหารสูงสุด หรือเป็นรวมอำนาจเข้าสู่ศูนย์กลาง

(Centralization) ตามทฤษฎีนี้ผู้บริหารจึงเข้าใจว่าสิ่งสูงใจ ถ้าทำงานได้มากค่าจ้างก็จะสูง มิฉะนั้น จะใช้วิธีการกระตุ้นให้ทำงานด้วยการข่มขู่ให้คนงานเกิดความเกรงกลัวหวาดหวั่น คนงานต้องยอมทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเพื่อมิให้ต้องออกจากงาน แบบขององค์กรเช่นนี้จะมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากเบื้องต้น หรือผู้บริหารซึ่งเป็นแนวคิดในการจัดรูปองค์กรตามแบบราชการ หรือการจัดองค์กรตามประเพณี

นิยามทฤษฎี Y (Theory Y) เป็นแนวคิดที่นิยมใช้ในปัจจุบันเป็นที่มาของหลักการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ สมมติฐานของทฤษฎีนี้คือ มนุษย์เป็นผู้ที่ชอบสังคม (Man is a social man) มนุษย์อยู่คนเดียวในโลกไม่ได้ ต้องมีการสังสรรค์กันและอยู่ในระบบสังคม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แมคเกรเกอร์ ได้เสนอทฤษฎี Y ไว้ดังนี้

1. การควบคุมและการบังคับ มิใช่วิธีเดียวที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรคนยอมจะทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเอง จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่เขายอมรับ
2. มนุษย์ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่ม
3. คนจะยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ เมื่อเขาได้รับผลสำเร็จจากการทำงานการที่คนได้รับการตอบสนองความต้องการที่สนใจตัวเอง จะทำให้เขาเกิดความพยายามในการทำงานนั้นต่อไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
4. ความพยายามของมนุษย์ทั้งทางกายและทางใจในการทำงานเป็นไปตามธรรมชาติ เช่นเดียวกับการพักผ่อนหรือการหาความเพลิดเพลิน มนุษย์โดยทั่วไปมิได้รังเกียจการทำงาน การทำงานจะได้รับความสนใจจากผู้ปฏิบัติงาน คนงานจะถืองานเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการหรือคนงานจะถือว่างานเป็นสิ่งซึ่งต้องหลีกเลี่ยงนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของการควบคุมของผู้บริหาร
5. คนเราจะเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เหมาะสม เพื่อการยอมรับความรับผิดชอบ และยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น การหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความทะเยอทะยาน และยึดมั่นกับความปลอดภัยอย่างเดียว ไม่ใช่ลักษณะที่แท้จริงของบุคคล
6. ความสามารถในการใช้ความคิด ความเฉลียวฉลาด จินตนาการ และความคิดที่สร้างสรรค์ ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรจะมีอยู่ในตัวบุคคลด้วยกันทั้งสิ้น

ทฤษฎี Y มีความคาดหวังเกี่ยวกับผู้ได้บังคับบัญชา ดังนี้

1. ปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดให้
2. ให้ความสนใจในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
3. ไม่ยอมเสียเวลาในการทำงาน
4. ต้องการที่จะให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นด้วยการทำงานเป็นอย่างดี

ทฤษฎีนี้เน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ ซึ่งชี้ให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตัวเองได้ อย่างถูกต้อง รู้ขีดความสามารถของตน ผู้บริหารจะมีความรู้สึกในด้านดีต่อคนงาน ฝ่ายบริหาร ควรที่จะสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกขององค์กรมีความรู้สึกที่รับผิดชอบและมีส่วนร่วม ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล อันจะมีผลต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นส่วนร่วมด้วยนั่นเอง

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom)

ทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดย วรูม (Vroom, 1964 อ้างถึงใน พรพรรณ พึ่งแพง, 2555, หน้า 26-28) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมมาก ในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงานโดยวรูม (Vroom) มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้น จะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้น ผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เราได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนักและเป็นรางวัลที่เขาต้องการเพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น แต่ถ้าเขาคิดว่าแม้เขาจะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตามหัวหน้าของเขาก็ไม่เคยสนใจดูแลยกย่องเขาจึงเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเขาก็ไม่เห็นความจำเป็นของการทำงานเพิ่มขึ้น ความรุนแรงของพฤติกรรมที่จำทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้นรวมถึงความดึงดูดใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับซึ่งจะมีเรื่องของการดึงดูดใจ การเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน และการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม โดยทฤษฎีนี้จะเน้นเรื่องการจ่ายและการให้รางวัลตอบแทน เน้นในเรื่องพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้ต่อเรื่องผลงาน ผลรางวัลและผลลัพธ์ของความพึงพอใจต่อเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดระดับความพยายามของพนักงาน

Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE theory ซึ่งได้รับความนิยมมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

$V = \text{Valance}$ หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต องการของบุคคลในเป หมายรางวัลคือ คุณค ำ หรือ ความสำคัญของรางวัลที่บุคคลใ ้กับรางวัลนั้น

I = Instrumentality หมายถึงความเป็□นเครื่องมือของผลลัพธ์□หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่ จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือ เป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงกับผลงาน)

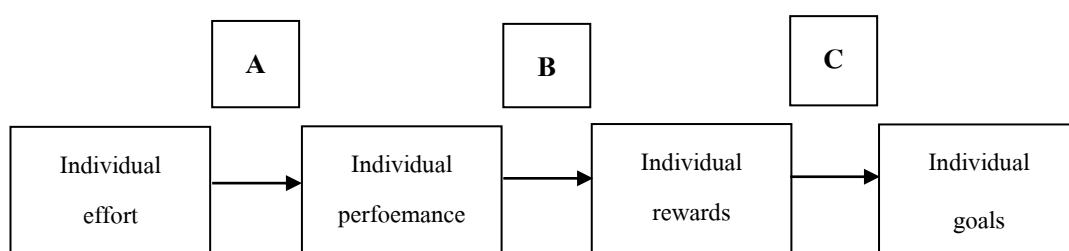
E = Expectancy หมายถึงความคาดหวังถึงความเป็□นไปได□ของการได้ ซึ่งผลลัพธ์□ หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม)

ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซง ในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน คุณลักษณะที่ใช้เครื่องมือ และคุณค่าจากผลลัพธ์สูงสุด ซึ่งจะสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์การด้วยโดย

1. สร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูดซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ ให้การยอมรับพวกเขา ให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็น และระบุเป้าหมายการทำงาน ที่ชัดเจน

2. ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้ โดยการให้รางวัล เมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3. ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ ที่เขาได้รับผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และพยายามปรับการให้รางวัล เพื่อสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจาก ความพยายามของเขา



A = Effort performance linkage

B = Performance reward linkage

C = Attractiveness

ภาพที่ 2 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (พรพรรณ พึ่งแพง, 2555, หน้า 26-28)

มีการแบ่งรางวัลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รางวัลภายนอก (Extrinsic reward) เป็นรางวัลที่นอกเหนือจากการทำงาน เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือผลประโยชน์ตอบแทน หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ หรือผลลัพธ์ของการทำงานซึ่งมีคุณค่าเชิงบวกที่ให้กับบุคคลในการทำงาน

2. รางวัลภายใน (Intrinsic reward) เป็นรางวัลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงาน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความท้าทาย หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวกซึ่งบุคคลได้รับโดยตรงจากผลลัพธ์ของการทำงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ที่ความท้าทายแนวทางการจัดสรรรางวัลภายนอก มีดังนี้

2.1 ระบุถึงพฤติกรรมที่พึงพอใจให้ชัดเจน

2.2 ชำรงรักษาการให้รางวัลที่มีศักยภาพที่จะช่วยให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก

2.3 คิดเสมอว่าบุคคลจะมีความแตกต่างกัน จึงต้องให้รางวัลที่มีคุณค่าเชิงบวกสำหรับแต่ละบุคคล

2.4 ให้แต่ละบุคคลรู้อย่างชัดเจนถึงสิ่งที่เขาจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้รับรางวัลที่ต้องการ กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและให้ข้อมูลป้อนกลับในการปฏิบัติงาน

2.5 จัดสรรรางวัลให้อย่างทันทีทันใดเมื่อเกิดพฤติกรรมที่พึงพอใจ

2.6 จัดสรรรางวัลให้ตามตารางที่กำหนดเพื่อให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก

กล่าวโดยสรุปคือการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าจะเกิดอะไรขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ

จากแนวคิดและทฤษฎีในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้บริหารขององค์การควรตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยนำแนวคิดและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับโครงสร้างขององค์การ เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำทฤษฎีสองปัจจัย (Two factors theory) ของนักจิตวิทยาที่ชื่อว่า Frederick Herzberg มาเป็นแนวทางในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โศภสูง จังหวัดสระแก้ว

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two factors theory) ซึ่งมีแรงจูงใจ 2 ด้าน โดยมีปัจจัยจูงใจ จำนวน 6 ด้าน และปัจจัยค้ำจุนจำนวน 7 ด้าน แต่ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ได้กำหนดเพียง 10 ด้านนั้น เนื่องจากผู้วิจัยได้นำปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนบางด้านมาควมรวมกัน ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้า ได้นำมาควมรวมกับด้านโอกาสในการเจริญเติบโต เพราะว่ทั้ง 2 เรื่องนี้ เป็นองค์ประกอบที่จะส่งผลต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
2. ด้านค่าตอบแทน ได้นำมาควมรวมกับด้านสวัสดิการเพราะว่ทั้ง 2 เรื่องนี้เป็นองค์ประกอบที่ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติงาน
3. ด้านสภาพการทำงาน ได้นำมาควมรวมกับด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ส่วนตัว และชีวิตครอบครัว เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกันและมีผลต่อการปฏิบัติงาน

จากการควมรวมข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดมิติของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two factors theory) ของ Frederick Herzberg ทั้งหมด 10 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
2. ความสำเร็จของงาน
3. การได้รับการยอมรับนับถือ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า และ โอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน
6. นโยบายและการบริหารงาน
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
8. ความมั่นคงในการทำงาน
9. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
10. สภาพการทำงาน และผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว

การกระจายอำนาจจากราชการส่วนกลางสู่องค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง องค์การบริหารส่วนตำบลมีชื่อย่อเป็นทางการว่า อบต. มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็น ราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบ

หนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 โดยยกฐานะจากสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2557 มีองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสิ้น 5,335 แห่ง

รูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละสองคน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น กรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงหนึ่งหมู่บ้านให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหกคน และในกรณีมีเพียงสองหมู่บ้านให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละสามคน องค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หนึ่งคน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น โดยตรงการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

กฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (ม.58) ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้บริหารท้องถิ่น เรียกว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น โดยตรง

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542) พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา 66) และมีหน้าที่ต้องทำตามมาตรา 67 ดังนี้

1. จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก
2. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ
7. คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย
 10. มีหน้าที่ที่อาจทำกิจกรรมในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา 68 ดังนี้
 11. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
 12. ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 13. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
 14. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
 15. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
 16. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
 17. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
 18. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
 19. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ องค์การบริหารส่วนตำบล
 20. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
 21. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
 22. การท่องเที่ยว
 23. การผังเมือง
 20. การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
 21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
 22. การจัดให้มี และควบคุมการฆ่าสัตว์
 23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- 2.4 การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
25. การผังเมือง
 26. การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร
 27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
 28. การควบคุมอาคาร
 29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

31. กิจอื่นใด ที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

สภาพทั่วไปของอำเภอโคกสูง และองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว

ในสมัยธนบุรี ประมาณพุทธศักราช 252 พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช เมื่อครั้งทรงเป็นสมเด็จพระเจ้าพระยามหากษัตริย์ศึก เป็นแม่ทัพยกไปตีที่ประเทศเขมร (ราชอาณาจักรกัมพูชา) ได้เวะพักบริเวณสระน้ำโบราณ ซึ่งมีอยู่สองสระ กองทัพได้อาศัยน้ำจากสระใช้สอย จึงได้ขนานนามสระ ทั้งสองนี้ว่า “สระแก้ว สระขวัญ” และได้นำน้ำจากสระทั้งสองแห่งนี้ใช้ในการประกอบพิธีถือน้ำพิพัฒน์สัตยา โดยถือว่าเป็นน้ำศักดิ์สิทธิ์สระแก้ว ชื่อของจังหวัดสระแก้ว จึงมีที่มาจากชื่อสระน้ำโบราณ

ในพื้นที่อำเภอเมืองสระแก้ว สระแก้วเดิมมีฐานะเป็นตำบล ซึ่งสมัยก่อนได้ตั้งเป็นด่านสำหรับตรวจคนและสินค้าเข้าออก มีข้าราชการตำแหน่งนายกอง ทำหน้าที่เป็นนายด่าน จนถึงปี พ.ศ. 2452 ทางราชการจึงได้ยกฐานะขึ้นเป็น กิ่งอำเภอ ชื่อว่า “กิ่งอำเภอสระแก้ว” ขึ้นอยู่ในการปกครองของอำเภอกบินทร์ โดยใช้ชื่อสระน้ำ เป็นชื่อกิ่งอำเภอชื่อว่า “อำเภอสระแก้ว” ขึ้นอยู่ในการปกครองของจังหวัดปราจีนบุรี และต่อมา เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2536 ได้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งจังหวัดสระแก้วขึ้น ประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ 110 ตอนที่ 125 ลงวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2536 เป็นผล ให้จังหวัดสระแก้วได้เปิดทำการ ในวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2536 โดยเป็นจังหวัดที่ 74 ของประเทศไทย

เขตการปกครองประกอบด้วย 9 อำเภอ 58 ตำบล 731 หมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล 16 แห่ง (3 เทศบาลเมือง 13 เทศบาลตำบล) และองค์การบริหารส่วนตำบล 49 แห่ง โดยอำเภอโคกสูง มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4 แห่ง เป็นเทศบาลตำบล 1 แห่ง คือ เทศบาลตำบลโคกสูง และองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น 3 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมูน

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว

มีองค์การบริหารส่วนตำบล 3 แห่ง มีประชากร ณ กันยายน 2557 รวม 19,166 คน เป็นชาย 9,580 คน หญิง 9,536 คน

ตารางที่ 1 จำนวนหมู่บ้านและประชากรในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว
(กระทรวงมหาดไทย, 2557)

| ลำดับ ที่ | ชื่อตำบล | จำนวน หมู่บ้าน | จำนวนประชากร | | |
|--------------|-------------------------------------|-------------------|--------------|-------|--------|
| | | | ชาย | หญิง | รวม |
| 1 | องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง | 14 | 4,788 | 4,646 | 9,434 |
| 2 | องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง | 10 | 3,192 | 3,257 | 6,449 |
| 3 | องค์การบริหารส่วนตำบล โนนหมากมูน | 6 | 1,600 | 1,633 | 3,233 |
| | รวม | 30 | 9,580 | 9,536 | 19,166 |

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน่วยงานทั้งหมด 1 สำนัก 3 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนการคลัง ส่วนโยธา และส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม หน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานสารบรรณ งานบริหารงานบุคคล งานเลือกตั้ง และทะเบียนข้อมูล งานตรวจสอบภายใน งานนโยบายและแผน งานวิชาการ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์งานงบประมาณ งานกฎหมายและคดี งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานข้อบัญญัติและระเบียบ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 4 งาน ดังนี้

1. งานบริหารทั่วไป

- 1.1 งานสารบรรณ
- 1.2 งานบริหารงานบุคคล
- 1.3 งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- 1.4 งานตรวจสอบภายใน
- 1.5 งานระเบียบข้อบังคับประชุมสภา ฯ
- 1.6 งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน
- 1.7 งานพัฒนาชุมชน และงานสังคมสงเคราะห์
- 1.8 งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ คนด้อยโอกาส ผู้ติดเชื่อเอดส์

2. งานนโยบายและแผน
 - 2.1 งานนโยบายและแผน
 - 2.2 งานวิชาการ
 - 2.3 งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
 - 2.4 งานงบประมาณ
 - 2.5 งานเทคโนโลยีการเกษตร
 - 2.6 งานส่งเสริมการเกษตร
3. งานกฎหมายและคดี
 - 3.1 งานกฎหมายและคดี
 - 3.2 งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์
 - 3.3 งานข้อบังคับและระเบียบ
4. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - 4.1 งานป้องกันและสนับสนุน
 - 4.2 งานฟื้นฟู

อำนาจหน้าที่ของส่วนการคลัง ได้แก่

ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานการเงิน งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน งานจัดทำฎีกาจ่ายเงิน งานเก็บรักษาเงิน งานการบัญชี งานทะเบียนควบคุมเบิกจ่าย งานงบการเงินและงบทดลอง งานแสดงฐานะงบการเงินงานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่รับได้มอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 6 งาน ดังนี้

1. งานการเงิน
 - 1.1 งานการเงิน
 - 1.2 งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
 - 1.3 งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
 - 1.4 งานเก็บรักษาเงิน
2. งานบัญชี
 - 2.1 งานการบัญชี
 - 2.2 งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน
 - 2.3 งานงบการเงินและงบทดลอง

- 2.4 งานแสดงฐานะทางการเงิน
- 3. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
 - 3.1 งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
 - 3.2 งานพัฒนารายได้
 - 3.3 งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- 4. งานบัญชี
 - 4.1 งานการบัญชี
 - 4.2 งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน
 - 4.3 งานงบการเงินและงบทดลอง
 - 4.4 งานแสดงฐานะทางการเงิน
- 5. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
 - 5.1 งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
 - 5.2 งานพัฒนารายได้
 - 5.3 งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
 - 5.4 งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
- 6. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
 - 6.1 งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
 - 6.2 งานพัสดุ
 - 6.3 งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์

อำนาจหน้าที่ของส่วน โยธา ได้แก่

ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานก่อสร้างปลະບູຣະຄນນ งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ

งานข้อมูลก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานออกแบบและบริหารข้อมูล งานประสานสาธารณูปโภค งานประสานกิจการประปา งานไฟฟ้าสาธารณะ งานระบาย และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 3 งาน ดังนี้

- 1. งานก่อสร้าง
 - 1.1 งานก่อสร้างและบูรณะถนน
 - 1.2 งานก่อสร้างสะพาน ฝ่ายทดน้ำ
 - 1.3 งานข้อมูลก่อสร้าง
 - 1.4 งานไฟฟ้าสาธารณะ

- 1.5 งานประปา
- 1.6 งานระบายน้ำ
- 1.7 งานสำรวจและแผนที่
- 1.8 งานวางผังเมือง
2. งานออกแบบและควบคุมอาคาร
 - 2.1 งานประเมินราคา
 - 2.2 งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
 - 2.3 งานออกแบบและบริการข้อมูล
3. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - 3.1 งานสุขาภิบาล อาหารและสถานประกอบการ
 - 3.2 งานรักษาความสะอาด
 - 3.3 งานกำจัดขยะและน้ำเสีย

อำนาจหน้าที่ของส่วนการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม ได้แก่ ทำหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการศึกษา การศึกษาท้องถิ่น งานสังคมสงเคราะห์ งานนันทนาการ งานศาสนา งานขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 2 งาน ดังนี้

1. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ฯ
 - 1.1 งานกิจกรรม
 - 1.2 งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก
 - 1.3 งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก
 - 1.4 งานติดตามและประเมินผล
2. งานสวัสดิการ
 - 2.1 งานการกีฬา
 - 2.2 งานฝึกอบรมพัฒนาการ
 - 2.3 งานส่งเสริมการศาสนา
 - 2.4 งานส่งเสริมสุขภาพ

สวัสดิการของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

สวัสดิการของพนักงานท้องถิ่น

1. ค่ารักษาพยาบาล

ระเบียบข้อกฎหมาย

(1) ระเบียบ มท. ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ของพนักงานส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. 2541

(2) ระเบียบ มท. ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ของพนักงานส่วนท้องถิ่น

ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2549

การรักษาพยาบาล

ผู้มีสิทธิ

(1) พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ ผู้รับบำนาญ

(2) นายกและรองนายก องค์การบริหารส่วนจังหวัด

(3) นายกเทศมนตรี นายกเมืองพัทยา (ยกเว้นรองนายก ฯ)

(4) ประธานกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการบริหาร องค์การ

บริหารส่วนตำบล

(5) บิดา มารดา/ คู่สมรส/ บุตร (โดยชอบด้วยกฎหมาย, ยังไม่บรรลุนิติภาวะ,

บรรลุนิติภาวะ แต่เป็นผู้ไร้ความสามารถไม่เกิน 3 คน

เงินที่สถานพยาบาลเรียกเก็บในการรักษาพยาบาล

ประกอบด้วย

(1) ค่ายา ค่าเลือดและส่วนประกอบของเลือด

(2) ค่าอวัยวะเทียม

(3) ค่าบริการทางแพทย์

(4) ค่าห้องและค่าอาหาร

(5) ค่าตรวจสุขภาพประจำปี

โรงพยาบาลของรัฐ

เต็มจำนวนเท่าที่จ่ายจริง ค่าอวัยวะเทียม, อุปกรณ์บำบัดโรครวมทั้งค่าซ่อมแซม ค่าห้อง

และค่าอาหาร เต็มจำนวนเท่าที่จ่ายจริง

โรงพยาบาลเอกชน

กรณีฉุกเฉินค่ารักษาพยาบาลครั้งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 3,000 บาท

2. การศึกษานูตร

ระเบียบ ข้อกฎหมาย

(1) ระเบียบ มท. ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษานูตร พนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541

(2) ระเบียบ มท. ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษานูตร พนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2541

(3) ระเบียบ มท. ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษานูตร พนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2549

ให้ผู้มีสิทธิเบิกค่าเล่าเรียนนูตรโดยขอด้วยกฎหมาย คนที่ 1 ถึงคนที่ 3 เรียงลำดับ ก่อนหลัง และอายุไม่เกิน 25 ปีบริบูรณ์ หากนูตรคนหนึ่งคนใด

(1) ตาย

(2) พิการ จนไม่สามารถเล่าเรียนได้

(3) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ มิได้ศึกษาในสถานศึกษาที่มี สิทธิได้รับสวัสดิการ

(4) วิกลจริต หรือ จิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ก่อนอายุครบ 25 ปีบริบูรณ์ ให้นูตรคนถัดไป มีสิทธิรับเงินสวัสดิการแทนได้

สถานศึกษาราชการ

(1) หลักสูตรไม่สูงกว่าอนุปริญญา หรือ เทียบเท่า และหลักสูตรแยกต่างหาก จากหลักสูตรปริญญาตรี ให้ได้เต็มตามจำนวนที่จ่ายจริง

(2) หลักสูตรปริญญาตรี ให้ได้รับเต็มตามจำนวนที่จ่ายจริง

สถานศึกษาเอกชน

(1) หลักสูตรไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ เทียบเท่า ให้ได้รับเต็มจำนวน ตามที่จ่ายจริง

(2) หลักสูตรสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ เทียบเท่า แต่ไม่สูงกว่าอนุปริญญา หรือ เทียบเท่า ให้ได้รับครึ่งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายจริง

(3) หลักสูตรปริญญาตรี ให้ได้รับครึ่งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายจริง

เงื่อนไข

(1) ต้องเป็นไปตามประเภทและไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด สำหรับนูตร ที่ศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการ หรือเอกชน

(2) หลักสูตรปริญญาตรี ต้องเป็นการศึกษาในระดับปริญญาตรี เป็นหลักสูตรแรก
เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร

ค่าธรรมเนียมการเรียน หมายถึง ค่าเล่าเรียน/ ค่าหน่วยกิต/ ค่าลงทะเบียนแรกเข้า
(ค่าขึ้นทะเบียนนักศึกษา)/ ค่าบำรุงห้องสมุด/ ค่าบำรุงกีฬา/ ค่าเวชภัณฑ์/ ค่าภาคปฏิบัติ หรือ วัสดุ
ฝึกหัด หรือ อุปกรณ์การศึกษา

แนวทางการเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ระดับอนุปริญญา และ
หลักสูตรระดับปริญญาตรี ค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถนำมาเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษา
ของบุตรจากราชการได้ ได้แก่

- (1) ค่าปรับพื้นฐาน
- (2) ค่าธรรมเนียมพิเศษ
- (3) ค่าสนับสนุน/ ค่าอุดหนุนการศึกษา
- (4) ค่าพัฒนาด้านวิชาการ
- (5) ค่าขึ้นทะเบียนบัณฑิต/ ปริญญา
- (6) ค่าคู่มือนักศึกษา
- (7) ค่าจ้างบุคลากรของสถานศึกษา
- (8) ค่าเอกสาร/ วารสาร/ ใบรับรอง/ ค่าปรับต่าง ๆ
- (9) การลงทะเบียนซ้ำเพื่อปรับผลการเรียน (รีเกรด)
- (10) ค่าขนย้าย
- (11) ค่าใช้จ่ายส่วนตัว เช่น ค่าทำบัตรประจำตัวนักศึกษา
- (12) ค่าห้องเรียนปรับอากาศ
- (13) ค่าบำรุงสถานศึกษา/ มหาวิทยาลัย
- (14) ค่าบำรุงสโมสรนักศึกษา
- (15) ค่าบำรุงกิจกรรม
- (16) ค่ากิจกรรมซึ่งไม่ได้กำหนดไว้ในโครงสร้างของหลักสูตร
- (17) ค่าวัสดุเครื่องใช้สำนักงาน
- (18) ค่าบำรุงครุภัณฑ์
- (19) ค่าคืนสภาพกลับเข้าเป็นนักศึกษา
- (20) ค่าสาธารณูปโภค

3. เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น (เงินรางวัล)

ระเบียบ ข้อกฎหมาย

(1) ประกาศ ก.กลาง เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

(2) ประกาศ ก.กลาง เรื่องกำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 21 มีนาคม 2549

เจตนารมณ์

เพื่อให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การปฏิบัติงานราชการเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี

ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคลากรถ่ายโอนตามโครงการถ่ายโอนบุคลากรให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เงื่อนไข

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างประจำเลื่อนขึ้นเงินเดือน/ ค่าจ้างทั้งปี รวม 2 ครั้ง (1 เมษายน และ 1 ตุลาคม) ไม่น้อยกว่า 1 ชั้น

พนักงานจ้างตามภารกิจ เลื่อนขึ้นค่าตอบแทน (1 ครั้ง) ไม่น้อยกว่า 1 ชั้นผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งปี (2 ครั้ง) ในระดับดีขึ้นไป

4. เงินทำขวัญ

ระเบียบ ข้อกฎหมาย

(1) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินทำขวัญข้าราชการ และลูกจ้าง พ.ศ. 2546

(2) ระเบียบคณะกรรมการว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการขอรับ เงินทำขวัญ

และการพิจารณาเงินทำขวัญข้าราชการ และลูกจ้าง พ.ศ. 2550

(3) ประกาศ ก.กลาง เรื่องเงินทำขวัญข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2547

เงื่อนไข

(1) ข้าราชการหรือลูกจ้างผู้ใดได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยจนพิการหรือสูญเสียอวัยวะ เพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่

(2) ยังสามารถรับราชการต่อไปได้

(3) เงินทำขวัญตามอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

(4) เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงาน

ประจำสำนักงานพื้นที่พิเศษ (สปพ.)

กรณีกระทรวงการคลังประกาศกำหนดให้สำนักงานใดเป็นสำนักงานในพื้นที่พิเศษ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเดียวกับสำนักงานดังกล่าวสามารถเสนอ ก.จังหวัด ประกาศกำหนดให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นสำนักงานในพื้นที่พิเศษพนักงาน ส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการในอัตรา คนละ 1,000 บาท/ เดือน หลักเกณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

- (1) ความยากลำบากของการคมนาคม
- (2) ความขาดแคลนสาธารณูปโภค สาธารณูปการหรือปัจจัยในการดำรงชีวิต
- (3) ความเสี่ยงภัย
- (4) ความชุกชุมของโรคภัยไข้เจ็บ

เงินตอบแทนพิเศษรายเดือน

จังหวัดยะลา บัตตานี นราธิวาสและ 4 อำเภอจังหวัดสงขลาได้แก่ อำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอนาทวี และอำเภอสะบ้าย้อย มีสิทธิได้รับเงินตอบแทนพิเศษรายเดือน ในอัตรา คนละ 1,000 บาท

6. ค่าเช่าบ้าน

เจตนารมณ์

จ่ายให้เนื่องจากทางราชการทำให้เดือดร้อน

ผู้มีสิทธิ

พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับคำสั่งให้ไปประจำสำนักงานในต่างท้องที่ มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้าน ยกเว้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้จัดที่พักอาศัยให้อยู่แล้ว, มีเคหะสถานของตนเอง หรือคู่สมรสในท้องที่นั้น, ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานใหม่ในท้องที่ ที่เริ่มรับราชการครั้งแรก/ ท้องที่ ที่กลับรับราชการใหม่

การจ่ายค่าเช่าบ้าน

- (1) ตามที่จ่ายจริงตามสภาพแห่งบ้าน และไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด
- (2) พนักงานส่วนท้องถิ่นสามารถนำค่าเช่าบ้านไปเช่าซื้อบ้านได้

7. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

ผู้มีสิทธิ

(1) พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นายกและรองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(2) ประธานสภา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เลขานุการและที่ปรึกษานายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้มีอำนาจอนุญาตในการเดินทางไปราชการ

(1) ผู้ว่าราชการจังหวัด

- ผู้บริหารและประธาน

- สภาท้องถิ่น

(2) ผู้บริหารท้องถิ่น

- รองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ปรึกษาและ เลขานุการนายกองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น

- ข้าราชการ/ ส่วนท้องถิ่นรวมถึงลูกจ้างและพนักงานจ้าง

(3) ประธานสภาท้องถิ่น

สมาชิกสภาท้องถิ่น

ประกอบด้วย

(1) เบี้ยเลี้ยงเดินทาง

(2) ค่าเช่าที่พัก

(3) ค่าพาหนะ

(4) ค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น

การปรับอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เพิ่มการครองชีพชั่วคราว และเงินตอบแทน
อื่น หากมีการปรับอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว และเงินตอบแทน
อื่น ของข้าราชการพลเรือนเพิ่มขึ้น พนักงานส่วนท้องถิ่นจะมีสิทธิได้รับการปรับเพิ่ม
เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

8. การลา

ประเภทการลา

- ลาป่วย

- ลาคลอดบุตร

- ลากิจส่วนตัว

- ลาพักผ่อน

- ลาติดตามคู่สมรส

- ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์

- ลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล

- ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย
- การไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
- ลาติดตามคู่สมรส

ผู้มีอำนาจอนุญาต

(1) นายกองค้ำกรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ลาป่วย
- ลาคลอดบุตร
- ลากิจส่วนตัว
- ลาพักผ่อน
- ลาติดตามคู่สมรส
- ลาอุปสมบท
- ลาเข้ารับการศึกษาเลือก
- ลาไปศึกษา ฝึกอบรม
- การไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(2) ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

- ลาป่วย (60 วัน)
- ลาคลอดบุตร (30 วัน)
- ลากิจส่วนตัว
- ลาพักผ่อน

(3) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ

- ลาป่วย (60 วัน)
- ลาคลอดบุตร (30 วัน)
- ลากิจส่วนตัว
- ลาพักผ่อน

9. บำเหน็จ - บำนาญ

ระเบียบ ข้อกฎหมาย

พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2500 รวมทั้งที่แก้ไข เพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2548

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานเมืองพัทยา พนักงานส่วนตำบล แต่ไม่รวมถึงข้าราชการกรุงเทพมหานคร

“เวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ” หมายความว่า เวลาที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นรับราชการหรือปฏิบัติงานมาตั้งแต่ต้นจนถึงวันสุดท้ายที่ได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์และวิธีการที่บัญญัติไว้

“บำเหน็จ” หมายความว่า เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมา ซึ่งจ่ายครั้งเดียว

“บำนาญ” หมายความว่า เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมา ซึ่งจ่ายเป็นรายเดือน

สิทธิในบำเหน็จบำนาญ

มาตรา 9 เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดออกจากราชการให้จ่ายบำเหน็จหรือบำนาญจากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์ที่กำหนด สิทธิในบำเหน็จบำนาญเป็นสิทธิเฉพาะตัวจะโอนไม่ได้

มาตรา 11 บุคคลต่อไปนี้ไม่มีสิทธิรับบำเหน็จบำนาญ

(1) ผู้ถูกไล่ออกจากราชการเพราะมีความผิด

(2) ข้าราชการส่วนท้องถิ่นวิสามัญหรือลูกจ้าง เว้นแต่ที่มีข้อกำหนดในบำเหน็จบำนาญไว้ในหนังสือสัญญาจ้างตามความต้องการของราชการส่วนท้องถิ่นนั้น โดยอนุมัติ

กระทรวงมหาดไทย

(3) ผู้ซึ่งราชการส่วนท้องถิ่นกำหนดเงินอย่างอื่นไว้ให้แทนบำเหน็จบำนาญแล้ว

(4) ผู้ซึ่งมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญไม่ครบหนึ่งปีบริบูรณ์ หรือ

(5) ผู้ซึ่งไม่เคยรับราชการมาก่อน แต่ได้เป็นทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อได้ปลดเป็นกองหนุนแล้วและได้เข้ารับราชการอีกโดยเวลารับราชการจะติดต่อกับเวลาราชการกองประจำการหรือไม่ก็ตามยังไม่ครบหนึ่งปีบริบูรณ์

มาตรา 12 ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญปกติด้วยเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

(1) เหตุทดแทน

(2) เหตุทุพพลภาพ

(3) เหตุสูงอายุ

(4) เหตุรับราชการนาน

มาตรา 13 สิทธิในการขอบำเหน็จบำนาญให้มีอายุความสามปี

มาตรา 14 บำเหน็จบำนาญทดแทนนั้นให้แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งออกจากราชการเพราะเลิกหรือยุบตำแหน่งหรือไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือซึ่งมีคำสั่งให้ออกโดยไม่มี ความผิด

มาตรา 15 บำเหน็จบำนาญเหตุทุพพลภาพนั้น ให้แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผู้ป่วยเจ็บ ทุพพลภาพ ซึ่งแพทย์ที่ทางราชการรับรอง ได้ตรวจสอบแสดงความคิดเห็นว่าไม่สามารถที่จะรับราชการใน ตำแหน่งหน้าที่ซึ่งปฏิบัติอยู่นั้นต่อไป

มาตรา 16 บำเหน็จบำนาญเหตุสูงอายุนั้น ให้แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้มีอายุครบหก สิบปีบริบูรณ์ ถ้าข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีอายุครบห้าสิบปีบริบูรณ์แล้วประสงค์จะลาออกจาก ราชการให้ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุสูงอายุได้

มาตรา 17 บำเหน็จบำนาญเหตุรับราชการนานนั้น ให้แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีเวลา ราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญยี่สิบห้าปีบริบูรณ์แล้วประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งให้ลาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุรับราชการนานได้

มาตรา 18 ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ ไม่ถึงสิบปีบริบูรณ์มีสิทธิได้บำเหน็จข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีเวลาราชการสำหรับคำนวณ บำเหน็จบำนาญตั้งแต่ สิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปได้บำนาญ

วิธีคำนวณบำเหน็จบำนาญ

มาตรา 31 ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญนั้น ให้ตั้งเงินเดือนเดือนสุดท้าย เป็นเกณฑ์ คำนวณ

มาตรา 32 วิธีคำนวณบำเหน็จ บำนาญให้กระทำได้ดังนี้

(1) สำหรับบำเหน็จ ให้ตั้งเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณจำนวนปีเวลาราชการ

เช่น เงินเดือน $25,160 \times 25 = 629,000$ บาท

(2) สำหรับบำนาญ ให้ตั้งเงินเดือนเดือนสุดท้ายหารด้วยห้าสิบคูณจำนวนปีเวลาราชการ

เช่น $\frac{25,160 \times 25}{50} = 12,580$ บาท

50

10. เครื่องราชอิสริยาภรณ์

ระเบียบ ข้อกฎหมาย

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็น ที่เชิดชูยิ่งช้างเผือก และเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2536

เงื่อนไข

(1) สัญชาติไทย ประพฤติดีและปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานที่มีประโยชน์ ต่อสาธารณะด้วยความอดสาหัส ชื่อสัตย์สุจริต

(2) ไม่เคยถูกเรียกคืนเครื่องราชฯหรือต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่โทษ จำคุกเป็นการกระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(3) รับราชการติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า 5 ปีบริบูรณ์

(4) การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชฯ ให้เริ่มจากมงกุฎไทย และช้างเผือกสลับกัน จากชั้นล่างสุดจนถึงชั้นสูงสุด

ตารางที่ 2 ระดับชั้นเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ชั้นต่ำกว่าสายสะพาน

| ข้าราชการพลเรือนหรือ ข้าราชการอื่นที่มีระดับเทียบเท่า (ตำแหน่งระดับ) | เครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่ขอพระราชทาน | |
|--|-------------------------------------|-----------------------------|
| | เริ่มต้นขอ | เลื่อนได้ถึง |
| 1 | เหรียญเงินมงกุฎไทย (ร.ง.ม.) | เหรียญทองช้างเผือก (ร.ท.ช) |
| 2 | เบญจมาภรณ์มงกุฎไทย (บ.ม.) | เบญจมาภรณ์ช้างเผือก (บ.ช.) |
| 3-4 | จตุรตาภรณ์มงกุฎไทย (จ.ม.) | จตุรตาภรณ์ช้างเผือก (จ.ช.) |
| 5-6 | ตริตาภรณ์มงกุฎไทย (ต.ม.) | ตริตาภรณ์ช้างเผือก (ต.ช.) |
| 7-8 | ทวีติยาภรณ์มงกุฎไทย (ท.ม.) | ทวีติยาภรณ์ช้างเผือก (ท.ช.) |
| 9 | - | ประถมาภรณ์มงกุฎไทย (ป.ม.) |

สวัสดิการของพนักงานจ้าง

พนักงานจ้างหมายความว่า ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีด้วยกัน 3 ประเภท ดังนี้

1. พนักงานจ้างทั่วไป หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการใช้แรงงานทั่วไป ไม่ต้องมีความรู้หรือทักษะ ระยะเวลาจ้างไม่เกิน 1 ปี
2. พนักงานจ้างตามภารกิจ หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของพนักงานซึ่งจะมีชื่อเป็นผู้ช่วยพนักงานในตำแหน่งนั้น หรืองานที่ต้องใช้ทักษะ
3. พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นที่ปรึกษา มีความชำนาญงานหรือวิชาชีพนเฉพาะพิเศษ

อำนาจหน้าที่การปฏิบัติตามกฎหมาย

บรรดากฎหมาย ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง มติ ธรรมเนียม หรือมติ ก.กลาง ที่กำหนดให้พนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือเป็นข้อ

ห้ามในเรื่องใด ให้ถือว่าพนักงานจ้างต้องมีหน้าที่ปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น เว้นแต่เรื่องใดที่ได้มีกำหนดไว้ในมาตรฐานทั่วไปพนักงานจ้าง หรือก.กลาง กำหนดให้ยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับพนักงาน ๗

สิทธิประโยชน์

1. สิทธิเกี่ยวกับการลา
2. สิทธิการรับค่าตอบแทนระหว่างลา
3. สิทธิการรับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา
4. ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
5. ค่าเบี้ยประชุมกรรมการ ๗
6. สิทธิอื่น ๆ ที่ ก.กลางกำหนดให้ได้รับ

ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาทำงาน

การปฏิบัติราชการนอกเวลาทำงานปกติ หรือการปฏิบัติราชการในวันหยุดประจำสัปดาห์ ซึ่งจะต้องจ่ายค่าตอบแทน ให้กระทำได้กรณีจำเป็นหรือรีบด่วน (ไม่ใช่เป็นงานที่ต้องปฏิบัติเป็นปกตินอกเวลาหรือในวันหยุดราชการ) โดยมีคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจเป็นหลักฐาน

การจ่ายค่าตอบแทน ๗ ให้เป็นไปตามระเบียบหรือกฎหมายที่ใช้สำหรับพนักงานส่วนตำบล โดยอนุโลม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีความจำเป็นที่ต้องสั่งให้พนักงานจ้างไปฝึกอบรมหรือดูงานเกี่ยวกับหน้าที่ที่พนักงานจ้าง/ ปฏิบัติอยู่ ณ ต่างประเทศ หรือภายในประเทศให้ได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติตลอดระยะเวลาที่ไปฝึกอบรมหรือดูงานนั้น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้อนุมัติ

การลาป่วย

1. การลาป่วยกรณีปกติ ในปีหนึ่งพนักงานจ้างตามภารกิจ และเชี่ยวชาญ ๗ มีสิทธิลาป่วย โดยได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาไม่เกิน 60 วันและพนักงานจ้างทั่วไป มีสิทธิได้รับไม่เกิน 15 วัน
2. การลาป่วยกรณีประสบอุบัติเหตุ หรือถูกทำร้ายจากการปฏิบัติหน้าที่จนเป็นเหตุให้ทุพพลภาพหรือพิการซึ่งจะต้องเลิกจ้าง กรณีนี้หากนายกเห็นว่า พนักงานจ้างตามภารกิจผู้นั้นยังอาจปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมได้ ให้เป็นอำนาจของนายก ๗ ในการสั่งให้ผู้นั้นไปปฏิบัติหน้าที่อื่นโดยไม่ต้องเลิกจ้าง ถ้าเป็นกรณีของ พนักงานจ้างทั่วไป ให้อนุญาตลาป่วยเพื่อรักษาพยาบาล โดยได้รับค่าตอบแทนตามที่เห็นสมควรแต่ไม่เกิน 60 วัน ทั้ง 2 กรณีหากแพทย์ลงความเห็นว่ามีทางที่จะรักษาให้หายได้ให้พิจารณาเลิกจ้าง
3. การลาป่วยเกิน 3 วัน ต้องมีใบรับรองแพทย์ ส่งพร้อมใบลาด้วย ยกเว้น ผู้มีอำนาจให้ลาจะเห็นสมควรเป็นอย่างอื่น

การลาอื่น ๆ

1. พนักงานจ้างตามภารกิจ มีสิทธิลากิจส่วนตัวและลาไปต่างประเทศ โดยได้รับค่าตอบแทนไม่
เกินสี่สัปดาห์ทำการ ถ้าในปีแรกได้ไม่เกินสี่สัปดาห์ สำหรับ พนักงานจ้างทั่วไป ไม่มีสิทธิ
2. การลาพักผ่อนประจำปีของพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้สำหรับพนักงาน
ส่วนตำบลโดยอนุโลม
3. พนักงานจ้างตามภารกิจ มีสิทธิลาคลอดบุตร โดยได้รับค่าตอบแทนไม่เกินเก้าสัปดาห์
หากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่อง โดยได้ค่าตอบแทนอีกไม่เกิน 30 วัน ซึ่งให้นับรวม
ในวันลากิจส่วนตัวด้วย
4. พนักงานจ้างทั่วไป มีสิทธิลาคลอดบุตรปีหนึ่งไม่เกินเก้าสัปดาห์ โดยได้รับค่าตอบแทน
ไม่เกินสี่สัปดาห์ทำการ เว้นแต่ทำงานในปีแรกไม่ครบเจ็ดเดือน ไม่มีสิทธิดังกล่าว
5. พนักงานจ้างตามภารกิจ มีสิทธิลาบวชและได้รับค่าตอบแทนไม่เกิน 120 วัน
เว้นในปีแรกลาได้แต่ไม่ได้ค่าตอบแทน ซึ่ง พนักงานจ้างทั่วไป ไม่มีสิทธิลาบวช อำนาจการอนุญาต
ให้ลาเป็นของนายกองครุปรกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 3 สรุปสิทธิการลาของพนักงานจ้าง

| พนักงานจ้างทั่วไป | พนักงานจ้างตามภารกิจ |
|--|------------------------------------|
| ลาป่วย ไม่เกิน 15 วันทำการได้ค่าตอบแทน | ลาป่วย ไม่เกิน 60 วัน ได้ค่าตอบแทน |
| ลากิจ ลาไปต่างประเทศ | ลากิจ ลาไปต่างประเทศ ไม่เกิน |
| - ไม่ระบุ - | 45 วัน ได้ค่าตอบแทนปีแรก 15 วัน |
| ลาพักผ่อน ปีแรก 10 วันสะสม 30วัน | ลาพักผ่อน ปีแรก 10 วันสะสม 30วัน |
| ลาคลอดบุตร ไม่เกิน 90 วันได้ค่าตอบ | ลาคลอดบุตร ไม่เกิน 90 วัน |
| แทนไม่เกิน 45 วัน | ได้ค่าตอบแทน ต่อเนื่องได้อีก |
| เว้นปีแรกทำงานไม่ครบ 7 เดือน | 30 วันทำการ รวมในลากิจ |
| ลาบวช | ลาบวช ไม่เกิน 120 วัน ได้ค่าตอบแทน |
| - ไม่ระบุ - | เว้นปีแรกลาได้แต่ไม่ได้ค่าตอบแทน |
| ระหว่างลาการลาและการจ่ายค่าตอบ | ระหว่างลาการลาและการจ่ายค่าตอบ |
| แทนนอกเหนือจากที่กำหนดในประกาศนี้ | แทนนอกเหนือจากที่กำหนดในประกาศนี้ |
| ให้อยู่ในดุลยพินิจของนายก ฯ | ให้อยู่ในดุลยพินิจของนายก ฯ |

ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

- หลักการกำหนดค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ให้ถือหลักคุณภาพหลักความยุติธรรม หลักการจูงใจ และหลักความสามารถ

- พนักงานจ้างตามภารกิจได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนตามผลการประเมิน การปฏิบัติงาน โดยต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วไม่น้อยกว่า 8 เดือน จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นต้องได้รับผลการประเมินในระดับดี และถ้าจะได้รับ ค่าตอบแทนพิเศษจำนวนร้อยละ 3-5 ก่อนการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนในปีนั้น ต้องมีผลการประเมิน ในระดับดีเด่น โดยจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษตั้งแต่ 1 ตุลาคมของปี ที่ประเมินจนถึง 30 กันยายน ของปีถัดไป (ให้คิดสัดส่วนไม่เกินร้อยละ 25 ของพนักงานจ้าง ณ 1 กันยายน ปีประเมิน)

- พนักงานจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมเว้นแต่ค่าเบี้ย ประกันสังคมให้อปท. เป็นผู้ชำระแทนพนักงานจ้าง

การจ่ายค่าตอบแทน

- การจ่ายค่าตอบแทนนอกเวลาทำงานปกติหรือวันหยุดราชการ ให้กระทำได้กรณี จำเป็นเร่งด่วน โดยมีคำสั่งผู้บังคับบัญชาเป็นหลักฐาน และการจ่ายให้เป็นไปตามระเบียบ ที่ใช้สำหรับพนักงานส่วนตำบล โดยอนุโลม

- ห้ามส่งพนักงานจ้างไปปฏิบัติราชการในท้องถิ่นอื่นเว้นแต่กรณีจำเป็นแท้จริง โดยให้จ่ายค่าตอบแทนตามปกติตลอดระยะเวลาที่ไปราชการ

- พนักงานจ้างผู้ใดตายในระหว่างรับราชการให้จ่าย ๑ จนถึงวันตาย และให้จ่ายเงินช่วย พิเศษจำนวน 3 เท่า ของอัตราค่าตอบแทนปกติทั้งเดือนในเดือนสุดท้ายก่อนถึงวันตาย

- พนักงานจ้างที่ขาดหรือหนีราชการ ห้ามจ่ายสำหรับวันที่ขาดหรือหนี กรณีตาย ในระหว่างขาดราชการให้จ่ายค่าตอบแทนเพียงวันสุดท้ายที่ผู้นั้นมาปฏิบัติงานและไม่ให้ มีการจ่ายเงินช่วยพิเศษ

- กรณีถูกสั่งพักราชการ ให้งดจ่ายค่าตอบแทนตั้งแต่วันที่ถูกลงสั่งพักราชการไว้ก่อน แต่หากการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้วปรากฏว่าผู้นั้นไม่ได้กระทำความผิดและไม่มียุติโทษให้ จ่ายเต็มอัตรา แต่หากมิได้กระทำความผิดแต่มีมติโทษ มั่วหมอง หรือกระทำความผิดแต่ถูกลงโทษ ไม่ถึงกับไล่ออกให้จ่ายได้ครึ่งหนึ่งของค่าตอบแทน

เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว

ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย การเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2555

- ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ที่บรรจุหรือแต่งตั้งตำแหน่งที่ต้องใช้วุฒิ การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ที่มีเงินเดือนหรือค่าจ้างไม่ถึงเดือนละหนึ่งหมื่นห้าพันบาท ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเพิ่มขึ้นจากเงินเดือนหรือค่าจ้างอีกจนถึงเดือนละ หนึ่งหมื่นห้าพันบาท

- ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ที่กำหนดให้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ต้องใช้วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำซึ่งบรรจุหรือแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งดังกล่าวที่มีเงินเดือนหรือค่าจ้างไม่ถึงเดือนละหนึ่งหมื่นสองพันสองร้อยแปดสิบห้าบาท ให้ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเดือนละหนึ่งพันห้าร้อยบาท แต่เมื่อรวมกับ เงินเดือนหรือค่าจ้างแล้ว ต้องไม่เกินเดือนละหนึ่งหมื่นสองพันสองร้อยแปดสิบห้าบาท

กรณีจำนวนเงินที่ได้รับรวมกันแล้วไม่ถึงเดือนละเก้าพันบาท ให้ข้าราชการและ ลูกจ้างประจำนั้นได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวจากเงินเดือนหรือค่าจ้างอีกจนถึงเดือนละเก้า พันบาท

ลูกจ้างชั่วคราวที่กำหนดให้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นต้องใช้วุฒิการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งบรรจุหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่มีค่าจ้าง ไม่ถึงเดือนละเก้าพันบาท ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกจนถึงเดือนละ เก้าพันบาท

เงินทำขวัญพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- กรณีได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยจนพิการ ถึงสูญเสียอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งไปเพราะ เหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่ แต่ยังสามารถรับ ราชการต่อไปได้ ให้ได้รับเงินทำขวัญเป็นเงินก้อนตามอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด ฯ

- เงินทำขวัญจะจ่ายได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.อปท. จังหวัดหลักเกณฑ์ และวิธีการขอรับเงินทำขวัญ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือคำวินิจฉัยที่คณะกรรมการ ตามระเบียบกระทรวงการคลังกำหนดโดยอนุโลม

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนด

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดโดยไม่ใช่ความผิด ของพนักงานจ้าง ให้ได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานจาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1.1 ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 4 เดือน แต่ไม่ครบ 1 ปี ให้จ่ายค่าตอบแทนเท่ากับอัตรา ค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ก่อนวันออกจากงาน

1.2 ทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ให้จ่าย 3 เท่า ฯ

1.3 ทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ให้จ่าย 6 เท่า ฯ

1.4 ทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ให้จ่าย 8 เท่า ฯ

1.5 ทำงานครบ 10 ปีขึ้นไป ให้จ่าย 10 เท่า ฯ

2. โดยการบอกเลิกสัญญาดังกล่าว ให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอเหตุ ความจำเป็น (ค่าใช้จ่ายบุคลากร) และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับให้ ก. จังหวัด ให้ความเห็นชอบ

การต่อสัญญาจ้าง

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอเรื่องก่อน 1 ตุลาคม ควรพิจารณาต่อสัญญาจ้าง ตั้งแต่ 1 ตุลาคม

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอเรื่องหลัง 1 ตุลาคม แต่ถ้าข้อเท็จจริงปรากฏว่า พนักงานจ้างผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อเนื่องมาโดยตลอด ถึงแม้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงแล้วก็ตาม ให้พิจารณาต่อสัญญาจ้างตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม

3. หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอเรื่องหลัง 1 ตุลาคมและพนักงานจ้างผู้นั้น มิได้อยู่ปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่วันที่สิ้นสุดสัญญาจ้างถึงวันที่ ก. จังหวัดพิจารณาก็เป็นดุลยพินิจของ ก. จังหวัด ในการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง

เบี้ยประกันสังคม

ก. กลางได้กำหนดให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อุดหนุนงบประมาณ หรือจ่ายเบี้ย ประกันสังคมแทนพนักงานจ้าง ให้ถือว่าเป็นการที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ่ายเงินสมทบ ในส่วนของพนักงานจ้างแทนแก่พนักงานจ้างอันเป็นสวัสดิการช่วยเหลือพนักงานจ้าง กรณี ลูกจ้างประจำของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่เข้าหลักเกณฑ์ตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 จึงไม่อยู่ในบังคับแห่ง พ.ร.บ. ประกันสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิธิเมธ หัศไทย (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์การศึกษา เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน และเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน โดยใช้วิธีศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้เป็นข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำนวน 134 คน เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงาน เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จ

ของงาน รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยในด้านความสำเร็จของงาน ข้าราชการมีความคิดเห็นว่าจะต้องทำงานให้สมบูรณ์แบบที่สุด และความสำเร็จของงานคือชีวิตจิตใจในการทำงานของท่าน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ข้าราชการมีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาชามักยกย่องหรือให้เกียรติตนเองเสมอ และในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้าราชการมีความคิดเห็นว่าตนเองมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงาน เช่นงานเลี้ยงสังสรรค์ งานเข้าร่วมกีฬา งานพิธีการต่าง ๆ เป็นต้น ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านระดับราชการ สถานภาพสมรส และรายได้ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ปริศนา อนันต์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย จังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย จังหวัดตราด จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยจัดเก็บข้อมูลจากบุคลากรเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย จังหวัดตราด ทั้งสิ้น 77 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย จังหวัดตราดโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิงมีแรงจูงใจในการผลการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศชาย บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุในช่วงอื่น ๆ บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้อื่น ๆ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาอื่น ๆ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วงอื่น ๆ บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

วรัญญา เตมิกิจธนสาร (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง จำนวน 87 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยในภาพรวมด้านความรับผิดชอบ มีความเป็นกันเองอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความมั่นคงในงาน และการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ปณต สิงห์สุขโรจน์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี จำนวน 76 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ผลการศึกษาพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมด้านต่าง ๆ พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมด้านต่าง ๆ อันดับแรก คือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้าน โอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน, ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน, และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความเพียงพอของรายได้ ตามลำดับ และการเปรียบเทียบในด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง

จังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

พรพรรณ พึ่งแพง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอหางแมว จังหวัดจันทบุรี ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ประการแรก เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหางแมว จังหวัดจันทบุรี ประการที่สองเพื่อเปรียบเทียบขวัญ และกำลังใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหางแมว จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ หางแมว จังหวัดจันทบุรี จำนวน 195 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า ในภาพรวมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอหางแมว จังหวัดจันทบุรี มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการของหน่วยงาน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอหางแมว จังหวัดจันทบุรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า เพศที่ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน ในขณะที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอหางแมว จังหวัดจันทบุรี ที่มี อายุ สถานะภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

รัตนภรณ์ สิงห์จันทร์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด กลุ่มประชากรที่ใช้คือ พนักงานเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด จำนวน 70 คน เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Frederick Herzberg เป็นกรอบในการศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ของปัจจัยจูงใจ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงานเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความมั่นคงในงาน ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามลักษณะบุคคล พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน มีเพียงรายได้ที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

วลัยพร สันตานนท์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำนวน 183 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีเพศ อายุ ต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนต่างกันจะมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

วันวิสาข์ เปรมศรี (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่รับราชการ ตำแหน่งปัจจุบัน และอัตราเงินเดือน โดยทำการศึกษาจากตัวอย่างบุคลากรเทศบาล

ตำบลเจ้าพระยาสุรศักดิ์ จำนวน 247 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพวิชาชีพสูงอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสถานภาพการปฏิบัติงาน และ ด้านเงินเดือน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่รับราชการ ตำแหน่งปัจจุบัน และอัตราเงินเดือน ต่างมีระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ชยากร รัตนธรรม (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานเทศบาลเมือง จันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมือง จันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี (2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมือง จันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ วุฒิมัธยมศึกษา และอายุงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลสามัญที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ประจวบประมาณ พ.ศ. 2556 ทั้งชายและหญิง ที่กลุ่มตัวอย่าง 92 คน ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมือง จันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมือง จันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ด้านการให้การยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ใน ระดับมาก ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคง ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับน้อย สำหรับการเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมือง จันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลทั่วไปพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงาน

ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมือง จันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ทิวากร ศิริพงษ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุ การปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กับประชากร คือ บุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง จำนวน 131 คน ผลการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรก คือ ด้านการปกครอง บังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการมีโอกาสดูแลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี และผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน และระดับเงินเดือนต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และเพศต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพในการทำงาน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว จำนวน 55 คน ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากร ที่เป็นประชากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว (องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองม่วง, 2557 ข; องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองแวง, 2557 ข; องค์กรบริหารส่วนตำบลโนนหมากมูน, 2557 ข)

| องค์กรบริหารส่วนตำบล | ข้าราชการ | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | รวม |
|----------------------|-----------|--------------|-------------|-----|
| หนองม่วง | 14 | 1 | 9 | 24 |
| หนองแวง | 8 | - | 7 | 15 |
| โนนหมากมูน | 6 | - | 10 | 16 |
| รวม | 28 | 1 | 26 | 55 |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) ขึ้นมาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยทำการศึกษาจากข้อมูลพื้นฐาน แนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรม รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหาร

ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โศภน จังหวัดสระแก้ว เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตเนื้อหาของแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานและลักษณะทั่วไปของประชากร ซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นปลายปิด จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โศภน จังหวัดสระแก้ว ใน 10 ด้าน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นปลายปิด จำนวน 45 ข้อ

โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามดังนี้

| | | | |
|----------------------|-----|---|-------|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ให้ | 5 | คะแนน |
| เห็นด้วย | ให้ | 4 | คะแนน |
| ไม่แน่ใจ | ให้ | 3 | คะแนน |
| ไม่เห็นด้วย | ให้ | 2 | คะแนน |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ให้ | 1 | คะแนน |

ในขณะที่ข้อที่ 18 มีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

| | | | |
|----------------------|-----|---|-------|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ให้ | 1 | คะแนน |
| เห็นด้วย | ให้ | 2 | คะแนน |
| ไม่แน่ใจ | ให้ | 3 | คะแนน |
| ไม่เห็นด้วย | ให้ | 4 | คะแนน |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ให้ | 5 | คะแนน |

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน
คือ

- | | |
|---------------------------|--|
| 3.1 อาจารย์จิตพล ชัยมะคัน | อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาสระแก้ว |
| 3.2 นายสายชล คนโต | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ |
| 3.3 นายชัชชชาย หาญเทียม | หัวหน้าสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกลาน |

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการคำนวณหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC (Index of item-objective congruence: IOC) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่า ข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการหรือไม่ อย่างไร ถ้ามีความสอดคล้องผู้เชี่ยวชาญจะให้ค่าเป็น “+1” แต่หากผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ข้อคำถามนั้น ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการจะให้ค่าเป็น “-1” และในกรณีที่ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นว่า มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์ปฏิบัติการหรือไม่จะให้ค่าเป็น “0” หลังจากนั้นจึงนำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (IOC) รายข้อคำถามตามสูตร (วิภาวี แดงท่าขาม, 2551) ดังนี้

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

- เมื่อ IOC คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง
 $\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การยอมรับค่าสัมประสิทธิ์ IOC คือ ข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรง คือ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถ้าหากข้อคำถามใดมีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ถือว่าข้อคำถามนั้น ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษา จำเป็นต้องตัดข้อคำถามนั้นออกไปหรือทำการปรับปรุงข้อคำถามนั้นใหม่ ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ IOC รายข้อสามารถพิจารณาได้จากภาคผนวกท้ายเล่ม

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงหรือเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว จำนวน 30 คน

เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) โดยพิจารณาค่า Alpha ของ Cronbach ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.95 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการนำแบบสอบถามทั้ง 55 ฉบับไปเก็บข้อมูลจากข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว จำนวน 55 คน เพื่อให้ตอบแบบสอบถาม
 2. เมื่อแจกแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และพบว่าแบบสอบถามที่ได้รับคืนมามีความสมบูรณ์ ทั้งหมด 55 ฉบับ
 3. นำข้อมูลไปประมวลผล โดยคอมพิวเตอร์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ในการประมวลผลค่าทางสถิติ
- ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ 2558-มีนาคม 2558

การวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่องานวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูลและเครื่องคอมพิวเตอร์ ตามลำดับ
 - 1.1 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
 - 1.2 ประมวลผลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา
2. การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานลักษณะทั่วไปของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว
 - ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่องานวิจัยทางสังคมศาสตร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์คือ

1. อธิบายข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบของตารางแจกแจงความถี่

2. อธิบายระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ด้วยสถิติ เชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ตามชุดคำสั่งการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (Compare means) ใน โปรแกรมการคำนวณสถิติ

การแปลผลข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดระดับการวัดไว้ 5 ระดับ โดยใช้เทคนิคการวัดของ ลิเคิร์ต (Likert scale) และกำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าระหว่าง 1-5 โดยกำหนดอันตรภาคชั้น (Class interval) ไว้จำนวน 5 อันตรภาคชั้น สามารถหาช่วงห่างของอันตรภาคชั้น โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการ
บริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โศกสูง จังหวัดสระแก้ว เป็น 5 ระดับ ดังนี้

| | | | |
|-----------|-----------|---------|-------------------------|
| ค่าเฉลี่ย | 4.21-5.00 | หมายถึง | ระดับแรงจูงใจมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย | 3.41-4.20 | หมายถึง | ระดับแรงจูงใจมาก |
| ค่าเฉลี่ย | 2.61-3.40 | หมายถึง | ระดับแรงจูงใจปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย | 1.81-2.60 | หมายถึง | ระดับแรงจูงใจน้อย |
| ค่าเฉลี่ย | 1.00-1.80 | หมายถึง | ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด |

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โลกสูง จังหวัดสระแก้ว” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โลกสูง จังหวัดสระแก้ว และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โลกสูง จังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพในการทำงาน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โลกสูง จังหวัดสระแก้ว จำนวนทั้งสิ้น 55 คน ซึ่งผู้วิจัย ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โลกสูง จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โลกสูง จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โลกสูง จังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพในการทำงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โลกสูง จังหวัดสระแก้ว

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โลกสูง จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

| ลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------|-------|--------|
| เพศ | | |
| ชาย | 21 | 38.19 |
| หญิง | 34 | 61.81 |
| รวม | 55 | 100.00 |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| ลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------------|-------|--------|
| อายุ | | |
| 20-29 ปี | 12 | 21.82 |
| 30-39 ปี | 18 | 32.73 |
| 40-49 ปี | 22 | 40.00 |
| 50 ปีขึ้นไป | 3 | 5.45 |
| รวม | 55 | 100.00 |
| รายได้ | | |
| 5,000-7,000 บาท | - | - |
| 7,001-10,000 บาท | 7 | 12.73 |
| 10,001-15,000 บาท | 23 | 41.82 |
| 15,000 บาทขึ้นไป | 25 | 45.45 |
| รวม | 55 | 100.00 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ประถมศึกษา | 3 | 5.45 |
| มัธยมศึกษาตอนต้น | 6 | 10.91 |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. | 5 | 9.09 |
| ปวส./ อนุปริญญา | | |
| ปริญญาตรีขึ้นไป | 41 | 74.55 |
| รวม | 55 | 100.00 |
| สถานภาพในการทำงาน | | |
| ข้าราชการ | 28 | 50.91 |
| พนักงานจ้าง/ ลูกจ้างประจำ | 27 | 49.09 |
| รวม | 55 | 100.00 |

จากตารางที่ 5 จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว พบว่า

เพศของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.82 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 38.18

อายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.73 ช่วงอายุ 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.82 และช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.45 ตามลำดับ

รายได้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45.45 รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.82 และมีรายได้ต่อเดือน 7,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.73 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 74.55 รองลงมา คือ ระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น/ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 10.91 ระดับการศึกษา ปวส./ อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 9.09 และระดับการศึกษาประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 5.45 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี และ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.82 ปี รองลงมา คือ ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.36 ตามลำดับ

สถานภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ส่วนใหญ่มีสถานภาพในการทำงานเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 50.91 รองลงมา คือ มีสถานภาพในการทำงานเป็นพนักงานจ้าง/ ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 49.09 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

| ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | | | | | (μ) | (σ) | แปลความ | อันดับ |
|--|------------------------------|---------------|---------------|-------------|-------------|---------|------------|-----------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำหายความสามารถ | 13 (23.64) | 31 (56.36) | 7 (12.73) | 3 (5.45) | 1 (1.82) | 3.95 | 0.87 | มาก | 3 |
| 2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับมอบหมาย | 18 (32.73) | 33 (60.00) | 4 (7.27) | 0 (0.00) | 0 (0.00) | 4.25 | 0.58 | มากที่สุด | 1 |
| 3. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 11 (20.00) | 26 (47.27) | 15 (27.27) | 3 (5.45) | 0 (0.00) | 3.82 | 0.82 | มาก | 4 |
| 4. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาทักษะ ตลอดจนประสิทธิภาพในการทำงานของท่านให้สูงขึ้น | 26 (47.27) | 21 (38.18) | 4 (7.27) | 3 (5.45) | 1 (1.82) | 4.24 | 0.94 | มากที่สุด | 2 |
| | รวม | | | | | 4.06 | 0.57 | มาก | |

จากตารางที่ 6 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้วมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

บุคลากรมีแรงจูงใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอันดับหนึ่ง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.58$) รองลงมาได้แก่ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาทักษะ ตลอดจนประสิทธิภาพในการทำงานของท่านให้สูงขึ้น ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.94$) ในทางตรงกันข้าม บุคลากรที่มีแรงจูงใจ

ในงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.82$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ด้านความสำเร็จของงาน

| ด้านความสำเร็จของงาน | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | | | | | (μ) | (σ) | แปลความ | อันดับ |
|--|------------------------------|---------------|---------------|-------------|-------------|---------|------------|-----------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 5. ท่านสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นทันตามกำหนดเวลา | 13 (23.64) | 29 (52.73) | 8 (14.55) | 3 (5.45) | 2 (3.64) | 3.87 | 0.96 | มาก | 2 |
| 6. ท่านสามารถแก้ไขปัญหานั้นที่ประสบในการทำงานได้เสมอ | 8 (14.55) | 25 (45.45) | 19 (34.55) | 3 (5.45) | 0 (0.00) | 3.69 | 0.79 | มาก | 4 |
| 7. ท่านสามารถคาดการณ์และป้องกันปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานในอนาคตได้เสมอ | 8 (14.55) | 27 (49.09) | 17 (30.91) | 2 (3.64) | 1 (1.82) | 3.71 | 0.83 | มาก | 3 |
| 8. ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จตามที่หวังไว้ | 27 (49.09) | 21 (38.18) | 5 (9.09) | 2 (3.64) | 0 (0.00) | 4.33 | 0.79 | มากที่สุด | 1 |
| | รวม | | | | | 3.90 | 0.59 | มาก | |

จากตารางที่ 7 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้วมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จตามที่หวังไว้ เป็นอันดับหนึ่ง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.79$) รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นทันตามกำหนดเวลา ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.96$) ในทางตรงกันข้าม บุคลากรที่มีแรงจูงใจ ในงานที่ท่านสามารถแก้ไขปัญหานั้นที่ประสบในการทำงาน

ได้เสมอ ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.79$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง
จังหวัดสระแก้ว ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

| ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | | | | | (μ) | (σ) | แปลความ | อันดับ |
|--|------------------------------|---------------|---------------|--------------|-------------|-----------|--------------|---------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 9. ผู้ร่วมงานให้การยอมรับ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของท่าน | 8 (14.55) | 30 (54.55) | 15 (27.27) | 2 (3.64) | 0 (0.00) | 3.80 | 0.73 | มาก | 2 |
| 10. ผู้ร่วมงานของท่านมักจะ แสดงความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของท่านอยู่ เสมอ | 3 (5.45) | 28 (50.91) | 24 (43.64) | 0 (0.00) | 0 (0.00) | 3.62 | 0.59 | มาก | 4 |
| 11. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้ความไว้วางใจท่าน ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมาย | 7 (12.73) | 36 (65.45) | 11 (20.00) | 1 (1.82) | 0 (0.00) | 3.89 | 0.63 | มาก | 1 |
| 12. ผู้บังคับบัญชา มักจะชื่นชมและชมเชยท่าน เมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุ ผลสำเร็จ | 7 (12.73) | 23 (41.82) | 23 (41.82) | 2 (3.64) | 0 (0.00) | 3.64 | 0.75 | มาก | 3 |
| 13. ผู้บังคับบัญชารับฟัง ข้อเสนอแนะของท่าน อยู่เสมอ | 9 (16.36) | 20 (36.36) | 20 (36.36) | 6 (10.91) | 0 (0.00) | 3.58 | 0.90 | มาก | 5 |
| | รวม | | | | | 3.71 | 0.48 | มาก | |

จากตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่
อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจท่าน
ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.63$)

รองลงมา ได้แก่ ผู้ร่วมงานให้การยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.73$) ในทางตรงกันข้าม บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชารับฟัง ข้อเสนอแนะของท่านอยู่เสมอ ($\mu = 3.58$, $\sigma = 0.90$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ด้านความรับผิดชอบ

| ด้านความรับผิดชอบ | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | | | | | (μ) | (σ) | แปลความ | อันดับ |
|--|------------------------------|---------------|---------------|-------------|-------------|---------|------------|---------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 14. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ท่านรับผิดชอบอยู่บ่อยครั้ง | 6 (10.91) | 27 (49.09) | 17 (30.91) | 5 (9.09) | 0 (0.00) | 3.62 | 0.80 | มาก | 4 |
| 15. หน้าที่และงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบนั้น มีความชัดเจนในอำนาจหน้าที่ | 9 (16.36) | 31 (56.36) | 14 (25.45) | 1 (1.82) | 0 (0.00) | 3.87 | 0.70 | มาก | 1 |
| 16. ปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมายนั้น มีความเหมาะสม | 7 (12.73) | 37 (67.27) | 7 (12.73) | 4 (7.27) | 0 (0.00) | 3.85 | 0.73 | มาก | 2 |
| 17. ท่านมีอำนาจในการพิจารณาและตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ | 12 (21.82) | 19 (34.55) | 21 (38.18) | 3 (5.45) | 0 (0.00) | 3.73 | 0.87 | มาก | 3 |
| 18. งานที่ท่านรับผิดชอบ มีการตรวจสอบหรือควบคุมจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด | 12 (21.82) | 21 (38.18) | 14 (25.45) | 5 (9.09) | 3 (5.45) | 2.38 | 1.10 | น้อย | 5 |
| | รวม | | | | | 3.49 | 0.41 | มาก | |

จากตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ด้านความรับผิดชอบพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้วมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.49$, $\sigma = 0.41$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

บุคลากรมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านหน้าที่และงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบนั้นมีความชัดเจนในอำนาจหน้าที่ เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.70$) รองลงมาได้แก่ ปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมายนั้น มีความเหมาะสม ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.73$) ในทางตรงกันข้าม บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ท่านรับผิดชอบมีการตรวจสอบหรือควบคุมจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ($\mu = 2.38$, $\sigma = 1.10$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ด้านความก้าวหน้า และโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน

| ด้านความก้าวหน้า และโอกาส เติบโตในการปฏิบัติงาน | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | | | | | (μ) | (σ) | แปลความ | อันดับ |
|--|------------------------------|---------------|---------------|-------------|-------------|---------|------------|---------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 19. ท่านได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนตามผลงานที่ท่านปฏิบัติ | 3 (5.45) | 30 (54.55) | 18 (32.73) | 3 (5.45) | 1 (1.82) | 3.56 | 0.76 | มาก | 3 |
| 20. ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 5 (9.09) | 25 (45.45) | 21 (38.18) | 3 (5.45) | 1 (1.82) | 3.55 | 0.81 | มาก | 5 |
| 21. ท่านได้รับการพิจารณาปรับย้ายตำแหน่งอย่างเหมาะสม | 6 (10.91) | 23 (41.82) | 22 (40.00) | 4 (7.27) | 0 (0.00) | 3.56 | 0.79 | มาก | 4 |
| 22. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านได้รับเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น | 10 (18.18) | 26 (47.27) | 15 (27.27) | 3 (5.45) | 1 (1.82) | 3.75 | 0.89 | มาก | 2 |
| 23. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น | 17 (30.91) | 26 (47.27) | 7 (12.73) | 4 (7.27) | 1 (1.82) | 3.98 | 0.95 | มาก | 1 |
| รวม | | | | | | 3.68 | 0.66 | มาก | |

จากตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ด้านความก้าวหน้า และ โอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้วมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68, \sigma = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

บุคลากรมีแรงงใจในการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น เป็นอันดับหนึ่งอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98, \sigma = 0.95$) รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านได้รับเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\mu = 3.75, \sigma = 0.89$) ในทางตรงกันข้ามบุคลากรมีแรงงใจในการปฏิบัติงานที่ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.55, \sigma = 0.81$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ด้านนโยบายและการบริหารงาน

| ด้านนโยบาย และการบริหารงาน | ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน | | | | | (μ) | (σ) | แปลความ | อันดับ |
|--|----------------------------|---------------|---------------|--------------|-------------|---------|------------|---------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 24. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายที่ชัดเจน ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์กร | 14 (25.45) | 30 (54.55) | 8 (14.55) | 3 (5.45) | 0 (0.00) | 4.00 | 0.79 | มาก | 1 |
| 25. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล | 6 (10.91) | 18 (32.73) | 21 (38.18) | 6 (10.91) | 4 (7.27) | 3.29 | 1.05 | ปานกลาง | 4 |
| 26. ในองค์การบริหารส่วนตำบลมักจะมีการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานอยู่เสมอ | 10 (18.18) | 27 (49.09) | 9 (16.36) | 6 (10.91) | 3 (5.45) | 3.64 | 1.08 | มาก | 3 |
| 27. ท่านมีความพอใจในนโยบายและการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล | 8 (14.55) | 30 (54.55) | 14 (25.45) | 0 (0.00) | 3 (5.45) | 3.73 | 0.91 | มาก | 2 |
| รวม | | | | | | 3.66 | 0.76 | มาก | |

จากตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้วมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66, \sigma = 0.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

บุคลากรมีแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านองค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายที่ชัดเจน ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตรงตามเป้าหมายขององค์กร เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00, \sigma = 0.79$) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความพอใจในนโยบาย และการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ($\mu = 3.73, \sigma = 0.91$) ในทางตรงกันข้ามบุคลากรมีแรงงใจ ในการปฏิบัติงานที่ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล ($\mu = 3.29, \sigma = 1.05$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของระดับแรงงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน | ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน | | | | | (μ) | (σ) | แปลความ | อันดับ |
|---|----------------------------|---------------|---------------|-------------|-------------|---------|------------|-----------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 28. เพื่อนร่วมงานมีส่วน ในการกระตุ้นให้ท่าน มีกำลังใจในการทำงาน | 14 (25.45) | 30 (54.55) | 9 (16.36) | 2 (3.64) | 0 (0.00) | 4.02 | 0.76 | มาก | 3 |
| 29. เพื่อนร่วมงานยอมรับ ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน | 11 (20.00) | 25 (45.45) | 16 (29.09) | 3 (5.45) | 0 (0.00) | 3.80 | 0.83 | มาก | 4 |
| 30. เพื่อนร่วมงานให้ ความสนับสนุนเป็นกันเอง | 19 (34.55) | 32 (58.18) | 4 (7.27) | 0 (0.00) | 0 (0.00) | 4.27 | 0.59 | มากที่สุด | 1 |
| 31. เพื่อนร่วมงานให้ ความไว้วางใจ ในการปฏิบัติงานของท่าน | 14 (25.45) | 32 (58.18) | 9 (16.36) | 0 (0.00) | 0 (0.00) | 4.09 | 0.65 | มาก | 2 |
| | รวม | | | | | 4.05 | 0.52 | มาก | |

จากตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรรองคํารบริหารส่วนตําบล ในเขตพื้นที่ อําเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงานให้ความสนิทนมนเป็นกันเอง เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.59$) รองลงมา ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.65$) ในทางตรงกันข้ามบุคลากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.83$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองคํารบริหารส่วนตําบล ในเขตพื้นที่อําเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ด้านความมั่นคงในการทำงาน

| ด้านความมั่นคงในการทำงาน | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | | | | | (μ) | (σ) | แปลความ | อันดับ |
|---|------------------------------|---------------|---------------|-------------|-------------|---------|------------|---------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 32. ตำแหน่งหน้าที่ การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีความมั่นคง | 19 (34.55) | 25 (45.45) | 10 (18.18) | 1 (1.82) | 0 (0.00) | 4.13 | 0.77 | มาก | 1 |
| 33. ท่านคาดหวังว่าตนเองจะ สามารถทำงานจนกระทั่ง เกษียณอายุราชการ | 17 (30.91) | 23 (41.82) | 12 (21.82) | 1 (1.82) | 2 (3.64) | 3.95 | 0.97 | มาก | 2 |
| | รวม | | | | | 4.04 | 0.76 | มาก | |

จากตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองคํารบริหารส่วนตําบล ในเขตพื้นที่อําเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า บุคลากรรองคํารบริหารส่วนตําบล ในเขตพื้นที่อําเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว มีระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีความมั่นคง เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.77$) รองลงมา ได้แก่ ท่านคาดหวังว่าตนเองจะสามารถทำงานจนกระทั่งเกษียณอายุราชการ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.97$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | | | | | (μ) | (σ) | แปลความ | อันดับ |
|---|------------------------------|---------------|---------------|--------------|-------------|---------|------------|---------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 34. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัว | 7 (12.73) | 20 (36.36) | 20 (36.36) | 7 (12.73) | 1 (1.82) | 3.45 | 0.94 | มาก | 4 |
| 35. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ | 7 (12.73) | 28 (50.91) | 13 (23.64) | 7 (12.73) | 0 (0.00) | 3.64 | 0.87 | มาก | 3 |
| 36. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ | 9 (16.36) | 28 (50.91) | 13 (23.64) | 4 (7.27) | 1 (1.82) | 3.73 | 0.89 | มาก | 2 |
| 37. ท่านได้รับสวัสดิการอื่น เช่น โบนัส ค่าเช่าบ้าน เงินประกันสังคม ค่ารักษาพยาบาล เหมาะสมกับความรับผิดชอบ | 7 (12.73) | 35 (63.64) | 9 (16.36) | 3 (5.45) | 1 (1.82) | 3.80 | 0.80 | มาก | 1 |
| รวม | | | | | | 3.65 | 0.74 | มาก | |

จากตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้วมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับสวัสดิการอื่น เช่น โบนัส ค่าเช่าบ้าน เงินประกันสังคม ค่ารักษาพยาบาล เหมาะสมกับความรับผิดชอบ เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.80$) รองลงมา ได้แก่ ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.89$) ในทางตรงกันข้าม บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัว ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.94$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของระดับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง
จังหวัดสระแก้ว ด้านสภาพการทำงาน และผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว

| ด้านสภาพการทำงานและ ผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | | | | | (μ) | (σ) | แปลความ | อันดับ |
|--|------------------------------|---------------|---------------|-------------|-------------|---------|------------|---------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 38. สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอเพียง ในการปฏิบัติงาน | 10 (18.18) | 31 (56.36) | 9 (16.36) | 5 (9.09) | 0 (0.00) | 3.84 | 0.83 | มาก | 5 |
| 39. สถานที่ทำงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงาน สำหรับ ให้บริการประชาชน อย่างเพียงพอ และ พร้อมใช้งาน ได้ทันที | 13 (23.64) | 25 (45.45) | 13 (23.64) | 3 (5.45) | 1 (1.82) | 3.84 | 0.92 | มาก | 7 |
| 40. สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง เพียงพอ และมีกระบาย อากาศที่ดี | 15 (27.27) | 29 (52.73) | 9 (16.36) | 1 (1.82) | 1 (1.82) | 4.02 | 0.83 | มาก | 2 |
| 41. สถานที่ทำงานมีความเป็น ระเบียบเรียบร้อย และสะอาด | 12 (21.82) | 32 (58.18) | 9 (16.36) | 1 (1.82) | 1 (1.82) | 3.96 | 0.79 | มาก | 3 |
| 42. สถานที่ทำงานมีพื้นที่ เพียงพอ และมีความเป็น ส่วนตัว | 8 (14.55) | 33 (60.00) | 10 (18.18) | 3 (5.45) | 1 (1.82) | 3.80 | 0.83 | มาก | 8 |
| 43. เพื่อนร่วมงานไม่ก้าวก่าย เรื่องส่วนตัวของท่าน | 12 (21.82) | 26 (47.27) | 14 (25.45) | 2 (3.64) | 1 (1.82) | 3.84 | 0.88 | มาก | 6 |
| 44. สภาพการทำงานไม่มี ผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว และครอบครัว | 12 (21.82) | 32 (58.18) | 7 (12.73) | 4 (7.27) | 0 (0.00) | 3.95 | 0.80 | มาก | 4 |
| 45. ท่านสามารถทำงาน ได้อย่างมีความสุขในเวลา เดียวกันกับการใช้ชีวิตร่วมกับ บุคคลในครอบครัว อย่างมีความสุข | 20 (36.36) | 22 (40.00) | 12 (21.82) | 1 (1.82) | 0 (0.00) | 4.11 | 0.81 | มาก | 1 |
| | รวม | | | | | 3.92 | 0.59 | มาก | |

จากตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง

จังหวัดสระแก้วมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มาก ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขในเวลาเดียวกันกับการใช้ชีวิตร่วมกับบุคคลในครอบครัวอย่างมีความสุข เป็นอันดับหนึ่งอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.81$) รองลงมา ได้แก่ สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ และมีการระบายอากาศที่ดี ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.83$) ในทางตรงกันข้ามบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานที่ทำงานมีพื้นที่เพียงพอ และมีความเป็นส่วนตัว ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.83$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | (μ) | (σ) | แปลความ | อันดับ |
|---|-----------|--------------|---------|--------|
| ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 4.06 | 0.57 | มาก | 1 |
| ด้านความสำเร็จของงาน | 3.90 | 0.59 | มาก | 5 |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 3.71 | 0.48 | มาก | 6 |
| ด้านความรับผิดชอบ | 3.49 | 0.41 | มาก | 10 |
| ด้านความก้าวหน้า และ โอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน | 3.68 | 0.66 | มาก | 7 |
| ด้านนโยบายและการบริหารงาน | 3.66 | 0.76 | มาก | 8 |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 4.05 | 0.52 | มาก | 2 |
| ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 4.04 | 0.76 | มาก | 3 |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 3.65 | 0.74 | มาก | 9 |
| ด้านสภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว | 3.92 | 0.59 | มาก | 4 |
| รวม | 3.82 | 0.43 | มาก | |

จากตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$ $\sigma = 0.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06, \sigma = 0.57$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.05, \sigma = 0.52$) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\mu = 4.04, \sigma = 0.76$) ในทางตรงกันข้าม บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.49, \sigma = 0.41$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพในการทำงาน

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โคกสูง จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | เพศ | | | | | | ส่วนต่าง ค่าเฉลี่ย |
|---|-------|----------|-----------|-------|----------|-------|-----------------------|
| | ชาย | | ระดับ | หญิง | | ระดับ | |
| | μ | σ | | μ | σ | | |
| ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 4.23 | 0.47 | มากที่สุด | 3.96 | 0.61 | มาก | 0.27 |
| ด้านความสำเร็จของงาน | 4.02 | 0.68 | มาก | 3.82 | 0.52 | มาก | 0.2 |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 3.78 | 0.54 | มาก | 3.66 | 0.45 | มาก | 0.12 |
| ด้านความรับผิดชอบ | 3.60 | 0.42 | มาก | 3.42 | 0.38 | มาก | 0.18 |
| ด้านความก้าวหน้า และ โอกาส เติบโตในการปฏิบัติงาน | 3.82 | 0.63 | มาก | 3.59 | 0.67 | มาก | 0.23 |
| ด้านนโยบายและการบริหารงาน | 3.71 | 0.69 | มาก | 3.63 | 0.81 | มาก | 0.08 |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 4.05 | 0.52 | มาก | 4.04 | 0.53 | มาก | 0.01 |
| ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 4.10 | 0.72 | มาก | 4.00 | 0.80 | มาก | 0.1 |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 3.56 | 0.75 | มาก | 3.71 | 0.73 | มาก | -0.15 |
| ด้านสภาพการทำงานและผลกระทบ ต่อชีวิตครอบครัว | 4.04 | 0.58 | มาก | 3.85 | 0.60 | มาก | 0.19 |
| ภาพรวม | 3.88 | 0.44 | มาก | 3.76 | 0.42 | มาก | 0.12 |

จากตารางที่ 17 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว พบว่า โดยภาพรวม บุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่เป็นเพศชาย ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.44$) มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากร ๑ เพศหญิง ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.42$) โดยมีส่วนต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.12 (3.88-3.76)

เมื่อเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานรายด้าน จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่เป็นเพศชายมีแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า เพศหญิง จนก่อเกิดส่วนต่างค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติเท่ากับ 0.27 (4.23-3.96) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้า และโอกาสเติบโต ในการปฏิบัติงานมีส่วนต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.23 (3.82-3.59) ในทางตรงกันข้ามบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่เป็นเพศชายมีแรงงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเพศหญิง ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งมีส่วนต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.15 (3.56-3.71)

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามอายุ

| แรงงใจ ในการปฏิบัติงาน | อายุ | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|----------|----------|---------|----------|----------|-------|----------|----------|-------|-------------|----------|---------|
| | 20-29 ปี | | | 30-39 ปี | | | 40-49 ปี | | | 50 ปีขึ้นไป | | |
| | μ | σ | ระดับ | μ | σ | ระดับ | μ | σ | ระดับ | μ | σ | ระดับ |
| ด้านลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ | 4.19 | 0.41 | มาก | 4.00 | 0.68 | มาก | 4.05 | 0.59 | มาก | 4.08 | 0.14 | มาก |
| ด้านความสำเร็จ ของงาน | 3.93 | 0.53 | มาก | 4.03 | 0.59 | มาก | 3.85 | 0.61 | มาก | 3.33 | 0.52 | ปานกลาง |
| ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ | 3.65 | 0.39 | มาก | 3.78 | 0.46 | มาก | 3.69 | 0.58 | มาก | 3.60 | 0.20 | มาก |
| ด้าน ความรับผิดชอบ | 3.38 | 0.30 | ปานกลาง | 3.43 | 0.42 | มาก | 3.57 | 0.42 | มาก | 3.67 | 0.61 | มาก |
| ด้านความก้าวหน้า และโอกาสเติบโต | 3.53 | 0.34 | มาก | 3.64 | 0.72 | มาก | 3.85 | 0.70 | มาก | 3.20 | 0.72 | ปานกลาง |
| ในการปฏิบัติงาน | | | | | | | | | | | | |
| ด้านนโยบายและ การบริหารงาน | 3.64 | 0.57 | มาก | 3.65 | 0.81 | มาก | 3.72 | 0.80 | มาก | 3.42 | 1.23 | มาก |
| ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน | 4.08 | 0.34 | มาก | 3.99 | 0.62 | มาก | 4.09 | 0.55 | มาก | 3.92 | 0.38 | มาก |
| ด้านความมั่นคงใน การทำงาน | 3.92 | 0.63 | มาก | 4.06 | 0.94 | มาก | 4.09 | 0.68 | มาก | 4.00 | 1.00 | มาก |

ตารางที่ 18 (ต่อ)

| แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน | อายุ | | | | | | | | | | | |
|--|----------|----------|-------|----------|----------|-------|----------|----------|-------|-------------|----------|-------|
| | 20-29 ปี | | | 30-39 ปี | | | 40-49 ปี | | | 50 ปีขึ้นไป | | |
| | μ | σ | ระดับ | μ | σ | ระดับ | μ | σ | ระดับ | μ | σ | ระดับ |
| ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ | 3.42 | 0.48 | มาก | 3.71 | 0.92 | มาก | 3.69 | 0.73 | มาก | 4.00 | 0.25 | มาก |
| ด้านสภาพ การทำงานและ ผลกระทบต่อชีวิต ครอบครัว | 3.85 | 0.62 | มาก | 3.83 | 0.65 | มาก | 4.05 | 0.56 | มาก | 3.79 | 0.40 | มาก |
| ภาพรวม | 3.75 | 0.32 | มาก | 3.79 | 0.50 | มาก | 3.86 | 0.45 | มาก | 3.68 | 0.30 | มาก |

จากตารางที่ 18 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว พบว่าโดยภาพรวม บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีช่วงอายุ 40-49 ปี ($\mu = 3.86$, $\sigma = 0.45$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า ช่วงอายุ 30-39 ปี ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.50$) ช่วงอายุ 20-29 ปี ($\mu = 3.7$, $\sigma = 0.32$) และ ช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.30$) ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีช่วงอายุ 20-29 ปี ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.41$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.14$) ช่วงอายุ 40-49 ปี ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.59$) และช่วงอายุ 30-39 ปี ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.68$) ตามลำดับ

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีช่วงอายุ 30-39 ปี ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.59$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าช่วงอายุ 20-29 ปี ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.53$) ช่วงอายุ 40-49 ปี ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.61$) และช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.33$, $\sigma = 0.52$) ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีช่วงอายุ 30-39 ปี ($\mu = 3.78$, $\sigma = 0.46$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าช่วงอายุ 40-49 ปี ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.58$) ช่วงอายุ 20-29 ปี ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.39$) และช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.60$, $\sigma = 0.20$) ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.67$, $\sigma = 0.61$) มีระดับแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานสูงกว่าช่วงอายุ 40-49 ปี ($\mu = 3.57, \sigma = 0.42$) ช่วงอายุ 30-39 ปี ($\mu = 3.43, \sigma = 0.42$) ช่วงและอายุ 20-29 ปี ($\mu = 3.38, \sigma = 0.30$) ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้า และโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โลกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีช่วงอายุ 40-49 ปี ($\mu = 3.85, \sigma = 0.70$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าช่วงอายุ 30-39 ปี ($\mu = 3.64, \sigma = 0.72$) ช่วงอายุ 20-29 ปี ($\mu = 3.53, \sigma = 0.34$) และ ช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.20, \sigma = 0.72$) ตามลำดับ

ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โลกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีช่วงอายุ 40-49 ปี ($\mu = 3.72, \sigma = 0.80$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าช่วงอายุ 30-39 ปี ($\mu = 3.65, \sigma = 0.81$) ช่วงอายุ 20-29 ปี ($\mu = 3.64, \sigma = 0.57$) และช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.42, \sigma = 1.23$) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โลกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีช่วงอายุ 40-49 ปี ($\mu = 4.09, \sigma = 0.55$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าช่วงอายุ 20-29 ปี ($\mu = 4.08, \sigma = 0.34$) ช่วงอายุ 30-39 ปี ($\mu = 3.99, \sigma = 0.62$) และ ช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.92, \sigma = 0.38$) ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โลกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีช่วงอายุ 40-49 ปี ($\mu = 4.09, \sigma = 0.68$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าช่วงอายุ 30-39 ปี ($\mu = 4.06, \sigma = 0.94$) ช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ($\mu = 4.00, \sigma = 1.00$) และ ช่วงอายุ 20-29 ปี ($\mu = 3.92, \sigma = 0.63$) ตามลำดับ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โลกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ($\mu = 4.00, \sigma = 0.25$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าช่วงอายุ 30-39 ปี ($\mu = 3.71, \sigma = 0.92$) ช่วงอายุ 40-49 ปี ($\mu = 3.69, \sigma = 0.73$) และช่วงอายุ 20-29 ปี ($\mu = 3.42, \sigma = 0.48$) ตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โลกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีช่วงอายุ 40-49 ปี ($\mu = 4.05, \sigma = 0.56$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าช่วงอายุ 20-29 ปี ($\mu = 3.85, \sigma = 0.62$) ช่วงอายุ 30-39 ปี ($\mu = 3.83, \sigma = 0.65$) และช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.79, \sigma = 0.40$) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบล
ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามรายได้

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | รายได้ต่อเดือน | | | | | | | | |
|------------------------------|------------------|------|-------|-------------------|------|---------|------------------|------|-------|
| | 7,001-10,000 บาท | | | 10,001-15,000 บาท | | | 15,000 บาทขึ้นไป | | |
| | μ | σ | ระดับ | μ | σ | ระดับ | μ | σ | ระดับ |
| ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 4.11 | 0.32 | มาก | 3.99 | 0.56 | มาก | 4.12 | 0.64 | มาก |
| ด้านความสำเร็จของงาน | 3.93 | 0.51 | มาก | 3.82 | 0.57 | มาก | 3.97 | 0.64 | มาก |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 3.83 | 0.48 | มาก | 3.63 | 0.53 | มาก | 3.74 | 0.45 | มาก |
| ด้านความรับผิดชอบ | 3.51 | 0.40 | มาก | 3.31 | 0.37 | ปานกลาง | 3.65 | 0.38 | มาก |
| ด้านความก้าวหน้า และ โอกาส | 3.66 | 0.50 | มาก | 3.47 | 0.73 | มาก | 3.88 | 0.58 | มาก |
| เดิบทในการปฏิบัติงาน | | | | | | | | | |
| ด้านนโยบายและการบริหารงาน | 4.07 | 0.62 | มาก | 3.58 | 0.70 | มาก | 3.63 | 0.84 | มาก |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน | 4.00 | 0.29 | มาก | 3.93 | 0.54 | มาก | 4.16 | 0.55 | มาก |
| ร่วมงาน | | | | | | | | | |
| ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 3.79 | 0.81 | มาก | 3.80 | 0.82 | มาก | 4.32 | 0.61 | มาก |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 3.89 | 0.63 | มาก | 3.47 | 0.82 | มาก | 3.76 | 0.66 | มาก |
| ด้านสภาพการทำงานและ | 4.07 | 0.43 | มาก | 3.79 | 0.66 | มาก | 3.99 | 0.56 | มาก |
| ผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว | | | | | | | | | |
| ภาพรวม | 3.89 | 0.39 | มาก | 3.68 | 0.50 | มาก | 3.92 | 0.36 | มาก |

จากตารางที่ 19 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว พบว่าโดยภาพรวม บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.36$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า กลุ่มที่มีรายได้ 7,001-10,000 บาท ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.39$) และกลุ่มที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.36$) ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายด้านดังนี้

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.64$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 7,001-10,000 บาท ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.32$) และกลุ่มที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.56$) ตามลำดับ

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.64$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 7,001-10,000 บาท ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.51$)

และกลุ่มมีรายได้ 10,001-15,000 บาท ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.57$) ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 7,001-10,000 บาท ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.48$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่า กลุ่มมีรายได้ 15,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.45$) และกลุ่มมีรายได้ 10,001-15,000 บาท ($\mu = 3.63$, $\sigma = 0.53$) ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.38$) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า กลุ่มมีรายได้ 7,001-10,000 บาท ($\mu = 3.51$, $\sigma = 0.40$) และกลุ่มมีรายได้ 10,001-15,000 บาท ($\mu = 3.31$, $\sigma = 0.37$) ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้า และโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.58$) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่า กลุ่มมีรายได้ 7,001-10,000 บาท ($\mu = 3.66$, $\sigma = 0.50$) และกลุ่มมีรายได้ 10,001-15,000 บาท ($\mu = 3.31$, $\sigma = 0.37$) ตามลำดับ

ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 7,001-10,000 บาท ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.62$) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่า กลุ่มมีรายได้ 15,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.63$, $\sigma = 0.84$) และกลุ่มมีรายได้ 10,001-15,000 บาท ($\mu = 3.58$, $\sigma = 0.70$) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.55$) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่า กลุ่มมีรายได้ 7,001-10,000 บาท ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.29$) และกลุ่มมีรายได้ 10,001-15,000 บาท ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.54$) ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.61$) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่า กลุ่มมีรายได้ 10,001-15,000 บาท ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.82$) และกลุ่มมีรายได้ 7,001-10,000 บาท ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.81$) ตามลำดับ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 7,001-10,000 บาท ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.63$) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่า กลุ่มมีรายได้ 15,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.66$) และกลุ่มมีรายได้ 10,001-15,000 บาท ($\mu = 3.47$, $\sigma = 0.82$) ตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โศกสูง จังหวัดสระแก้ว กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 7,001-10,000 บาท ($\mu = 4.07, \sigma = 0.43$) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่า กลุ่มที่มีรายได้ 15,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.99, \sigma = 0.56$) และกลุ่มที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท ($\mu = 3.79, \sigma = 0.66$) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โศกสูง จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระดับการศึกษา

| แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน | ระดับการศึกษา | | | | | | | | | | | | |
|---|---------------|----------|------------|-----------------------|----------|-------|------------------|----------|--------------------|----------|---------------------|-----|-------|
| | ประถมศึกษา | | มัธยมศึกษา | | | | | | ปวส./ อนุปริญญา | | ปริญญาตรี ขึ้นไป | | ระดับ |
| | | | ระดับ | ตอนต้น/ มัธยมศึกษา | | ระดับ | ตอนปลาย/ ปวช. | | | | | | |
| | μ | σ | | μ | σ | | μ | σ | μ | σ | | | |
| ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ | 3.92 | 0.38 | มาก | 4.00 | 0.55 | มาก | 4.40 | 0.29 | มากที่สุด | 4.04 | 0.60 | มาก | |
| ด้านความสำเร็จ ของงาน | 3.50 | 0.25 | มาก | 3.83 | 0.93 | มาก | 4.00 | 0.53 | มาก | 3.90 | 0.59 | มาก | |
| ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ | 3.53 | 0.23 | มาก | 3.80 | 0.86 | มาก | 4.00 | 0.49 | มาก | 3.67 | 0.43 | มาก | |
| ด้านความรับผิดชอบ | 3.27 | 0.46 | ปานกลาง | 3.50 | 0.43 | มาก | 3.48 | 0.48 | มาก | 3.51 | 0.40 | มาก | |
| ด้านความก้าวหน้า และโอกาสเติบโต ในการปฏิบัติงาน | 3.53 | 0.23 | มาก | 3.70 | 1.03 | มาก | 3.72 | 0.39 | มาก | 3.68 | 0.66 | มาก | |
| ด้านนโยบาย และการบริหารงาน | 3.75 | 0.66 | มาก | 4.00 | 0.65 | มาก | 3.75 | 0.25 | มาก | 3.60 | 0.83 | มาก | |
| ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน | 3.92 | 0.38 | มาก | 3.96 | 0.66 | มาก | 4.30 | 0.60 | มากที่สุด | 4.04 | 0.51 | มาก | |
| ด้านความมั่นคง ในการทำงาน | 3.67 | 1.15 | มาก | 3.83 | 0.82 | มาก | 4.30 | 0.57 | มากที่สุด | 4.06 | 0.76 | มาก | |
| ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ | 3.67 | 0.63 | มาก | 3.83 | 1.11 | มาก | 3.75 | 0.64 | มาก | 3.62 | 0.71 | มาก | |
| ด้านสภาพการทำงาน และผลกระทบต่อชีวิต ครอบครัว | 3.88 | 0.33 | มาก | 4.17 | 0.42 | มาก | 4.18 | 0.70 | มาก | 3.85 | 0.61 | มาก | |
| ภาพรวม | 3.67 | 0.32 | มาก | 3.88 | 0.64 | มาก | 3.97 | 0.36 | มาก | 3.78 | 0.42 | มาก | |

จากตารางที่ 20 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว พบว่า โดยภาพรวม บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ระดับการศึกษา ปวส./ อนุปริญญา ($\mu = 3.97, \sigma = 0.36$) มีระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานสูงกว่า ระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น/ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ($\mu = 3.88, \sigma = 0.64$) ระดับการศึกษาปริญญาตรี ขึ้นไป ($\mu = 3.78, \sigma = 0.42$) และระดับการศึกษาประถมศึกษา ($\mu = 3.67, \sigma = 0.32$) ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับการศึกษา ปวส./ อนุปริญญา ($\mu = 4.40, \sigma = 0.29$) มีระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไป ($\mu = 4.04, \sigma = 0.60$) ระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น/ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ($\mu = 4.00, \sigma = 0.55$) และระดับประถมศึกษา ($\mu = 3.92, \sigma = 0.38$) ตามลำดับ

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับการศึกษา ปวส./ อนุปริญญา ($\mu = 4.00, \sigma = 0.53$) มีระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไป ($\mu = 3.90, \sigma = 0.59$) ระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น/ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ($\mu = 3.83, \sigma = 0.93$) และระดับประถมศึกษา ($\mu = 3.50, \sigma = 0.25$) ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับการศึกษา ปวส./ อนุปริญญา ($\mu = 4.00, \sigma = 0.49$) มีระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ($\mu = 3.80, \sigma = 0.86$) ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ($\mu = 3.67, \sigma = 0.43$) และระดับประถมศึกษา ($\mu = 3.53, \sigma = 0.23$) ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ($\mu = 3.51, \sigma = 0.40$) มีระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ($\mu = 3.50, \sigma = 0.43$) ระดับ ปวส./ อนุปริญญา ($\mu = 3.48, \sigma = 0.48$) และระดับประถมศึกษา ($\mu = 3.27, \sigma = 0.46$) ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้า และโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรองค์กรบริหาร ส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับการศึกษา ปวส./ อนุปริญญา ($\mu = 3.72, \sigma = 0.39$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/

มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ($\mu = 3.70$, $\sigma = 1.03$) ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.66$) และระดับประถมศึกษา ($\mu = 3.53$, $\sigma = 0.23$) ตามลำดับ

ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า นุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น/ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.65$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าระดับประถมศึกษา ($\mu = 3.75$, $\sigma = 0.66$) ระดับปวส./อนุปริญญา ($\mu = 3.75$, $\sigma = 0.25$) และระดับปริญญาตรีขึ้นไป ($\mu = 3.60$, $\sigma = 0.83$) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า นุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับการศึกษา ปวส./ อนุปริญญา ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.60$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไป ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.51$) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.66$) และระดับประถมศึกษา ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.38$) ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า นุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับการศึกษา ปวส./ อนุปริญญา ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.57$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไป ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.76$) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.82$) และระดับ ประถมศึกษา ($\mu = 3.67$, $\sigma = 1.15$) ตามลำดับ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า นุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น/ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ($\mu = 3.83$, $\sigma = 1.11$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าระดับ ปวส./ อนุปริญญา ($\mu = 3.75$, $\sigma = 0.64$) ระดับประถมศึกษา ($\mu = 3.67$, $\sigma = 0.63$) และระดับปริญญาตรีขึ้นไป ($\mu = 3.62$, $\sigma = 0.71$) ตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว พบว่า นุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับการศึกษา ปวส./ อนุปริญญา ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.70$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.42$) ระดับประถมศึกษา ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.33$) และระดับปริญญาตรีขึ้นไป ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.61$) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตพื้นที่อำเภอ โศภสูง จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | | | | | | | | |
|---|-------------------------|----------|-------|---------|----------|-------|-------------|----------|-------|
| | 1-5 ปี | | ระดับ | 6-10 ปี | | ระดับ | 11 ปีขึ้นไป | | ระดับ |
| | μ | σ | | μ | σ | | μ | σ | |
| ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 4.02 | 0.58 | มาก | 4.08 | 0.58 | มาก | 4.14 | 0.56 | มาก |
| ด้านความสำเร็จของงาน | 3.95 | 0.65 | มาก | 3.89 | 0.51 | มาก | 3.81 | 0.67 | มาก |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 3.74 | 0.49 | มาก | 3.68 | 0.50 | มาก | 3.69 | 0.47 | มาก |
| ด้านความรับผิดชอบ | 3.50 | 0.37 | มาก | 3.41 | 0.42 | มาก | 3.67 | 0.42 | มาก |
| ด้านความก้าวหน้าและโอกาส เติบโตในการปฏิบัติงาน | 3.64 | 0.55 | มาก | 3.61 | 0.72 | มาก | 3.96 | 0.74 | มาก |
| ด้านนโยบายและการบริหารงาน | 3.72 | 0.76 | มาก | 3.57 | 0.75 | มาก | 3.78 | 0.84 | มาก |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน | 4.10 | 0.42 | มาก | 3.96 | 0.60 | มาก | 4.14 | 0.56 | มาก |
| ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 3.96 | 0.74 | มาก | 4.09 | 0.90 | มาก | 4.11 | 0.42 | มาก |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 3.82 | 0.74 | มาก | 3.45 | 0.78 | มาก | 3.78 | 0.51 | มาก |
| ด้านสภาพการทำงานและ ผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว | 4.04 | 0.57 | มาก | 3.74 | 0.62 | มาก | 4.06 | 0.50 | มาก |
| ภาพรวม | 3.85 | 0.39 | มาก | 3.72 | 0.47 | มาก | 3.91 | 0.42 | มาก |

จากตารางที่ 21 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โศภสูง จังหวัดสระแก้ว พบว่าโดยภาพรวม บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โศภสูง จังหวัดสระแก้ว ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.91, \sigma = 0.42$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ($\mu = 3.85, \sigma = 0.39$) และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ($\mu = 3.72, \sigma = 0.47$) ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โศภสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป ($\mu = 4.14, \sigma = 0.56$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ($\mu = 4.08, \sigma = 0.58$) และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ($\mu = 4.02, \sigma = 0.58$) ตามลำดับ

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โศภสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ($\mu = 3.95, \sigma = 0.65$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ($\mu = 3.89, \sigma = 0.51$)

และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.81, \sigma = 0.67$) ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ($\mu = 3.74, \sigma = 0.49$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.69, \sigma = 0.47$) และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ($\mu = 3.68, \sigma = 0.50$) ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.67, \sigma = 0.42$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ($\mu = 3.50, \sigma = 0.37$) และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ($\mu = 3.41, \sigma = 0.42$) ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้า และ โอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.96, \sigma = 0.74$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ($\mu = 3.64, \sigma = 0.55$) และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ($\mu = 3.61, \sigma = 0.72$) ตามลำดับ

ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.78, \sigma = 0.84$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ($\mu = 3.72, \sigma = 0.76$) และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ($\mu = 3.57, \sigma = 0.75$) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป ($\mu = 4.14, \sigma = 0.56$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ($\mu = 4.10, \sigma = 0.42$) และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ($\mu = 3.96, \sigma = 0.60$) ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป ($\mu = 4.11, \sigma = 0.42$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ($\mu = 4.09, \sigma = 0.90$) และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ($\mu = 3.96, \sigma = 0.74$) ตามลำดับ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ($\mu = 3.82, \sigma = 0.74$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.78, \sigma = 0.51$) และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ($\mu = 3.45, \sigma = 0.78$) ตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว พบว่า พบว่า บุคลากรรองกึ่งการ
บริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
11 ปีขึ้นไป ($\mu = 4.06, \sigma = 0.50$) มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าระยะเวลา
ในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ($\mu = 4.04, \sigma = 0.57$) และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ($\mu = 3.74,$
 $\sigma = 0.62$) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบแรงงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองกึ่งการบริหารส่วนตำบล
ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน

| แรงงใจในการปฏิบัติงาน | สถานภาพในการทำงาน | | | | | | ส่วนต่าง ค่าเฉลี่ย |
|---|-------------------|----------|-----------|------------------------------|----------|---------|-----------------------|
| | ข้าราชการ | | ระดับ | พนักงานจ้าง/ ลูกจ้างประจำ | | ระดับ | |
| | μ | σ | | μ | σ | | |
| ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 4.15 | 0.61 | มาก | 3.97 | 0.51 | มาก | 0.18 |
| ด้านความสำเร็จของงาน | 4.00 | 0.62 | มาก | 3.80 | 0.55 | มาก | 0.2 |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 3.76 | 0.46 | มาก | 3.64 | 0.51 | มาก | 0.12 |
| ด้านความรับผิดชอบ | 3.63 | 0.40 | มาก | 3.35 | 0.36 | ปานกลาง | 0.28 |
| ด้านความก้าวหน้า และ โอกาส เติบโตในการปฏิบัติงาน | 3.89 | 0.56 | มาก | 3.46 | 0.68 | มาก | 0.43 |
| ด้านนโยบายและการบริหารงาน | 3.65 | 0.79 | มาก | 3.68 | 0.74 | มาก | -0.03 |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 4.18 | 0.54 | มาก | 3.91 | 0.47 | มาก | 0.27 |
| ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 4.34 | 0.59 | มากที่สุด | 3.72 | 0.80 | มาก | 0.62 |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 3.79 | 0.66 | มาก | 3.52 | 0.80 | มาก | 0.27 |
| ด้านสภาพการทำงานและ ผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว | 4.02 | 0.54 | มาก | 3.81 | 0.63 | มาก | 0.21 |
| ภาพรวม | 3.92 | 0.36 | มาก | 3.68 | 0.47 | มาก | 0.24 |

จากตารางที่ 22 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองกึ่งการ
บริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว พบว่าโดยภาพรวม บุคลากรรองกึ่งการ
บริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่เป็นข้าราชการ ($\mu = 3.92, \sigma = 0.36$)
มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากร ๆ ที่เป็นพนักงานจ้าง/ ลูกจ้างประจำ ($\mu = 3.68,$
 $\sigma = 0.47$) โดยมีส่วนต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.24 (3.92-3.68) ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้าน จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่เป็นข้าราชการมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานจ้าง/ ลูกจ้างประจำ ก่อเกิดส่วนต่างค่าเฉลี่ยมากที่สุด ในด้านความมั่นคงในการทำงาน เท่ากับ 0.62 (4.34-3.72) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้า และ โอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน มีส่วนต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.43 (3.89-3.46) ในทางตรงกันข้าม บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่เป็นข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานจ้าง/ ลูกจ้างประจำ คือ ด้านนโยบาย และการบริหารงานซึ่งมีส่วนต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ - 0.03 (3.65-3.68)

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษา “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชากรที่เป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว จำนวน 55 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระวิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare means) ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว” สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้วส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 40-49 ปี มีรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี และ 1-5 ปี และมีสถานภาพในการทำงานเป็นข้าราชการ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อทำการจัดอันดับ พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว

ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และโอกาสเติบโต ในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และอันดับสุดท้าย ด้านความรับผิดชอบ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีแรงจูงใจมากที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ช่วยส่งเสริมและพัฒนาทักษะตลอดจนประสบการณ์ในการทำงานให้สูงขึ้น และชื่อที่มีแรงจูงใจ น้อยที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ

2.2 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ รู้สึกพอใจ เมื่องานประสบความสำเร็จตามที่หวังไว้ เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นทันตามกำหนดเวลา และชื่อที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ สามารถแก้ไขปัญหาที่ประสบในการทำงาน ได้เสมอ ตามลำดับ

2.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ผู้ร่วมงานให้การยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และชื่อที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชา รับฟังข้อเสนอแนะอยู่เสมอ ตามลำดับ

2.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ หน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบนั้น มีความชัดเจนในอำนาจหน้าที่ เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายนั้นมีความเหมาะสม และชื่อที่มีแรงจูงใจ น้อยที่สุด คือ งานที่รับผิดชอบมีการตรวจสอบหรือควบคุมจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ตามลำดับ

2.5 ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาโอกาสให้ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ได้รับเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น และชื่อที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ

2.6 ด้านนโยบาย และการบริหารงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โกลสูง จังหวัดสระแก้ว มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย และการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายที่ชัดเจน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์กร เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ มีความพอใจในนโยบายและการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล และชื่อที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามลำดับ

2.7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โกลสูง จังหวัดสระแก้ว มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน และชื่อที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ตามลำดับ

2.8 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โกลสูง จังหวัดสระแก้ว มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ คาดหวังว่าตนเองจะสามารถทำงานจนกระทั่งเกษียณอายุราชการ ตามลำดับ

2.9 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โกลสูง จังหวัดสระแก้ว มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ได้รับสวัสดิการอื่น เช่น โบนัส ค่าเช่าบ้าน เงินประกันสังคม ค่ารักษาพยาบาล เหมาะสมกับความรับผิดชอบ เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และชื่อที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัว ตามลำดับ

2.10 ด้านสภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ที่มีแรงงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขในเวลาเดียวกันกับการใช้ชีวิตร่วมกับบุคคลในครอบครัวอย่างมีความสุข เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ และมีการระบายอากาศที่ดี และข้อที่มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด คือ สถานที่ทำงานมีพื้นที่เพียงพอ และมีความเป็นส่วนตัว ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ได้ทำการเปรียบเทียบในด้านต่างๆ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพในการทำงาน ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระ มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 เพศ ในภาพรวมพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่เป็นเพศชาย มีแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง

3.2 อายุ ในภาพรวมพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี มีแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุอื่น ๆ

3.3 รายได้ต่อเดือน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป มีแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนอื่น ๆ

3.4 ระดับการศึกษา ในภาพรวมพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ

3.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี และ 1-5 ปี มีแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่น ๆ

3.6 สถานภาพในการทำงาน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่มีสถานภาพในการทำงานเป็นข้าราชการ มีแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพในการทำงานอื่น ๆ

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โศกสูง จังหวัดสระแก้ว

การวิจัย “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโศกสูง จังหวัดสระแก้ว” ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผล ดังนี้

จากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโศกสูง จังหวัดสระแก้ว โดยรวมพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโศกสูง จังหวัดสระแก้ว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อทำการจัดอันดับ พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิต ครอบครัว ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และโอกาส เติบโตในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และอันดับสุดท้าย ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริศนา อนันต์ (2553) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย จังหวัดตราด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย จังหวัดตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณญา เตมิกิจชนสาร (2554) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพนักงาน ที่มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน โดยในภาพรวมด้านความรับผิดชอบ มีความเป็นกันเองอันดับ 1 มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความมั่นคงในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยากร รัตนารธรรม (2556) ได้ศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมือง จันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ด้านการให้การยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโต ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในอันดับแรก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และโอกาสเติบโต ในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ อันดับสุดท้าย คือ ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งสามารถอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรพึงพอใจ ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำ ซึ่งเป็นงานที่ทำด้วยความสามารถตรงกับคุณวุฒิ และตรงตามตำแหน่งของตนเอง หรืออาจจะเป็นงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน และกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติงาน นอกจากนั้นงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันยังส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้นรวมถึงบรรยากาศในหน่วยงาน การจัดห้องทำงาน สถานที่ปฏิบัติงานไว้เหมาะสม และสะดวกสบายให้แก่บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีสนา อนันต์ (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย จังหวัดตราด ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย จังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลมีการแบ่งสายงานและตำแหน่งงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน เช่น งานสำนักปลัด งานส่วนการคลัง งานด้านการป้องกัน ฯ และงาน โยธา ฯลฯ ซึ่งแต่ละสายงาน มีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบรวมทั้งมีรายละเอียดข้อกำหนดเกี่ยวกับงาน

ที่ต้องปฏิบัติตามตำแหน่งงาน จึงทำให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริศนา อนันต์ (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย จังหวัดตราด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย จังหวัดตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิเมธ หัสไทย (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ สิงจันทร์ (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนของแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ของปัจจัย จูงใจ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน

1.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะปัจจุบันบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการยอมรับนับถือเป็นอย่างดี เนื่องจากบุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือ การแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะเกิดจากการได้รับความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริศนา อนันต์ (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย จังหวัดตราด ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิเมธ หัสไทย (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง

1.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน บุคลากรต้องการที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลาดำหนด รวมถึงงานที่รับผิดชอบจะต้องเป็นงานที่ถนัดและมีความสนใจ ซึ่งในงานที่ปฏิบัติมักจะมีการวางแผนและเตรียมการสำหรับการปฏิบัติงานก่อนล่วงหน้าอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสอน หรืองานโครงการต่าง ๆ เป็นต้น และในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีการประเมินผลของผู้ปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงทำให้บุคลากรเกิดความรับผิดชอบในงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริศนา อนันต์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย จังหวัดตราด พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัญญา เตมิกิจนสาร (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ซึ่งบุคลากรได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และมีการประเมินความสามารถของตน ในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัญญา เตมิกิจนสาร (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโต ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิต สิงห์สุขโรจน์ (2555) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี พบว่า พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โศกสูง จังหวัดสระแก้ว มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารจัดการ ภายในหน่วยงาน จะมีการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานอยู่เสมอ และบุคลากร ในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และหน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องการกำหนด นโยบาย และการบริหารงาน เนื่องจากเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการ โดยผู้บริหารได้ยึดหลัก Good governance ให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการบริหารงาน ยึดระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องนำมาประยุกต์ใช้ ในการบริหารงาน ทำให้องค์กรเข้มแข็งอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสาข์ เปรมศรี (2555) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในภาพรวมด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยากร รัตนธรรม (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โศกสูง จังหวัดสระแก้ว มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความคิดว่าเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญสนทนเป็นกันเอง ให้ความสำคัญไว้วางใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานมีส่วนในการกระตุ้นให้กำลังใจในการทำงาน และยอมรับ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ทำให้งานทุกงานที่ได้ปฏิบัติสำเร็จลุล่วงเป็นไป ตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัยพร สันดานนท์ (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยากร รัตนธรรม (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมือง จันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความพึงพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง และมีความคาดหวังว่า จะทำงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นกระทั่งเกษียณอายุราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ พึ่งแพง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอหางแมว จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.9 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความคิดว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ได้รับ เช่น โบนัส ค่าเช่าบ้าน เงินประกันสังคม ค่ารักษาพยาบาล มีความเหมาะสมกับหน้าที่ ความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบ และมีความเพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีศนา อนันต์ (2553) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย จังหวัดตราด พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก

1.10 ด้านสภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว พบว่า บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว มีระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความคิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขในเวลาเดียวกันกับการใช้ชีวิตร่วมกับบุคคลใน ครอบครัวอย่างมีความสุข สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ มีการระบายอากาศที่ดี มีความเป็น ระเบียบเรียบร้อย และสะอาด มีเครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานสำหรับบริการประชาชนอย่างเพียงพอ พร้อมใช้งานได้ทันที มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงาน เกิดภาพลักษณ์ที่ดี ต่อองค์กรและชุมชน ทำให้ผู้ไปรับบริการเกิดความประทับใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิต สิงห์สุขโรจน์ (2555) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี พบว่า พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว อยู่ในระดับมาก กอรปกับสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ พึ่งแพง (2555) ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ หางแมว จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่า ด้านสภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพในการทำงาน ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

2.1 เพศ พบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน โดยรวม และในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตามองค์การต่าง ๆ เมื่อมีการคัดเลือกรับ บุคลากรเข้าปฏิบัติงาน จะไม่มีการจำกัดเพศ ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง เนื่องด้วยเหตุผลที่ว่า องค์การโดยทั่วไป โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษานั้น ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้ ความสามารถของบุคคลมากกว่าที่จะเน้นในเรื่องเพศในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคคลไม่ว่าจะเพศใดก็ตามเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องอยู่ในกฎระเบียบ บรรยากาศ และ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน จึงทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณญา เดิมกิจชนสาร (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับ งานวิจัยของ ปริศนา อนันต์ (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย จังหวัดตราด พบว่าบุคลากรเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย

2.2 อายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่อายุน้อยจะได้รับ มอบหมายงานที่รับผิดชอบในระบบงานที่ไม่สำคัญมาก แต่ถ้าระบบงานที่สำคัญและซับซ้อนจะให้ บุคลากรที่มีประสบการณ์ มีความชำนาญในการวิเคราะห์ และแก้ปัญหาของระบบของงานทำให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งการแบ่งระบบงานแบบนี้จะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานไม่เกิด ความกดดันในการปฏิบัติงาน แต่จะมีความกระตือรือร้น และอยากเรียนรู้ระบบงานที่มีความสำคัญ และจำเป็นต้องใช้ความสามารถและความรู้ที่มีเพิ่มขึ้นไปเรื่อย ๆ จึงทำให้มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณญา เดิมกิจชนสาร (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่าโดยรวมพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานที่อายุต่างกันมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ปริศนา อนันต์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย จังหวัดตราด

พบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุในช่วงอื่น ๆ

2.3 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าตอบแทนในการทำงาน อาทิ การเลื่อนขั้นเงินเดือนในการทำงาน ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการต่าง ๆ ควรมีการปรับปรุง พัฒนา เพื่อให้เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจที่ค่าครองชีพสูงมีแนวโน้มขึ้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องปรับปรุงสวัสดิการค่าตอบแทน ให้มีความเหมาะสมเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งจะกำหนดความสามารถ และระดับเงินเดือน อาจแตกต่างกันตามภาระหน้าที่ และภาระงานที่ได้รับผิดชอบ แต่สิ่งเดียวที่เหมือนกัน คือ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ร่วมกัน จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัญญา เตมิจิธนสาร (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิต สิงห์สุขโรจน์ (2555) ได้ศึกษา เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี พบว่า พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เมื่อเปรียบเทียบในด้านต่างๆ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ นิธิเมธ หักสไทย (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มข้าราชการที่มีรายได้ 5,001-10,000 บาทต่อเดือน และกลุ่มที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาทต่อเดือน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ.05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีศนา อนันต์ (2553) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าพรุกเนินทราย จังหวัดตราด พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้อื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพรรณ พึ่งแพง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหางแมง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอหางแมง จังหวัดจันทบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือน 12,001-18,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัยพร สันดานนท์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ที่มีเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดกว่าช่วงอายุอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการศึกษาจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ถ้าองค์กรใดมีผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับตำแหน่งงานนั้น ๆ ย่อมทำให้องค์กรมีความก้าวหน้ามากกว่า เพราะผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นจะนำความรู้ที่ได้ศึกษามานำมาพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัญญา เตมิกิจธนสาร (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนภรณ์ สิงจันทร์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ พรพรรณ พึ่งแพง (2555) ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอหางแมวจังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอหางแมวจังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอหางแมวจังหวัดจันทบุรี ที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ ปวท./ ปสว. และระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกันมากกว่าระดับมัธยมศึกษา/ ปวช. และระดับประถมศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริศนา อนันต์ (2553) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย จังหวัดตราด พบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัยพร สันดานนท์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่จบการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ ปวช. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาระดับชั้นอื่น ๆ

2.5 บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่าบุคคลใดจะมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากี่ปีก็ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้องค์กรเดียวกัน ซึ่งมีกฎระเบียบปฏิบัติงานเหมือนกัน

และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเหมือนกัน จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนภรณ์ สิงจันทร์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสาข์ เปรมศรี (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล เจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่รับราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ปริศนา อนันต์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย จังหวัดตราด พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัยพร สันตานนท์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม บุคลากรที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วงอื่น ๆ ทั้งในด้านสภาพ การปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา

2.6 บุคลากรที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลูกจ้างประจำมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง และด้านความรับผิดชอบ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็น เพราะบุคลากรที่ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ และสวัสดิการต่าง ๆ จะน้อยกว่าข้าราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนภรณ์ สิงจันทร์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามลักษณะบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสาข์ เปรมศรี (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล เจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัย ของ ปริศนา อนันต์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย จังหวัดตราด พบว่า บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป นอกจากนี้

ยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วลัยพร สันตานนท์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีระดับตำแหน่ง เป็นลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับตำแหน่ง อื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิเมธ หัสไทย (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่าข้าราชการ ที่มีระดับข้าราชการ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน กลุ่มระดับข้าราชการที่มีระดับ 1-3 และ ระดับ 4-6 มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ข้อเสนอแนะ ในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ และ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะประเภทนี้ ประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะ เชิงปฏิบัติการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ผลการศึกษาพบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้ผู้บังคับบัญชาควรหาทางกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ และรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเป็นหลัก มีรายงาน ผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอโดยผู้บังคับบัญชามีความชอบธรรมในการพิจารณา ผลการปฏิบัติงาน พิจารณาจากความสามารถ และความตั้งใจในการทำงาน ไม่มีความลำเอียงหรือ พิจารณาจากความใกล้ชิดส่วนตัว ควรกำหนดมาตรฐานเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของงาน เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โยกย้ายตำแหน่ง ฯลฯ การสร้างมาตรฐานที่ดีและเชื่อถือได้นั้น จะทำให้เกิดความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และลดความขัดแย้งพนักงานในองค์กร

1.2 ผลการศึกษาพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานเป็นอันดับรองสุดท้าย ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้ผู้บริหารควรส่งเสริมปัจจัย ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรเพิ่มสวัสดิการและ ค่าตอบแทนต่าง ๆ ให้มีความเป็นธรรมเหมาะสมสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตในสังคมปัจจุบัน

เช่น การจัดที่พักอาศัย ช่วยค่าเล่าเรียนบุตร สหกรณ์ออมทรัพย์ ค่าเครื่องแบบ ฯลฯ ซึ่งสวัสดิการเหล่านี้จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย มีขวัญกำลังใจ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่มากยิ่งขึ้น

1.3 ผลการศึกษา พบว่า ในประเด็นเกี่ยวกับ “งานที่ท่านรับผิดชอบมีการตรวจสอบหรือควบคุมจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด” มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นจึงขอเสนอให้ผู้บังคับบัญชาดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่องานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.4 ผลการศึกษา พบว่า ในประเด็นเกี่ยวกับ “งานที่ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล” มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับรองสุดท้าย ดังนั้นจึงขอเสนอให้ผู้บริหารจัดการประชุมเป็นประจำทุกเดือน เพื่อสรุปผลงานของแต่ละเดือน และให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงาน ได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการบริหารงาน ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านบริหารจัดการ ด้านการเมือง การปกครอง และด้านศิลปวัฒนธรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในชุมชนได้อย่างทั่วถึง อย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปถ้าหากต้องการทราบรายละเอียดต่าง ๆ ของข้อมูลเชิงลึก ควรใช้เทคนิคในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผ่านการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก หรือการสนทนากลุ่ม และถ้าหากต้องการข้อมูลในเชิงลึกกว่าควรทำการวิจัยเชิงบูรณาการ ที่ประสานวิธีวิทยาการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกัน (Mixed methodology)

2.2 การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในการเปรียบเทียบหน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบอื่น ๆ เช่น เทศบาลตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ เช่น พัทยา และกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะสามารถทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษามากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง. (2557). *ข้อมูลประชากรพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว*. สระแก้ว: กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.
- กาญจนา ตรีรัตน์. (2549). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิติมา ปรีดีดิลก. (2529). *ทฤษฎีบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.
- ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล*. (2552). เข้าถึงได้จาก <http://www.thaitambon.com/tambon/ttambon.asp>
- จุมพล หนิมพานิช. (2524). *องค์การและการจัดการ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชยากร รัตนธรรม. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดิน รัชฎพฤษ์. (2530). *พฤติกรรมองค์การ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทิวากร ศิริพงษ์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิธิเมธ หัสไทย. (2550). *แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญมัน ธนาสุภวัฒน์. (2537). *จิตวิทยาองค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ปลด สิงห์สุขโรจน์. (2555). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ปริศนา อนันต์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย จังหวัดตราด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พณิญา นาดาแสง. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสถานศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรทิพย์ สุธิตะ. (2550). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรพรรณ พึ่งแพง. (2555). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหางแมง จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). *แรงจูงใจกับการทำงาน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2544). *รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พุทธทรัพย์ มณีศรี. (2531). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2527). *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2540). *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา การบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 8-15*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รัตนภรณ์ สิงห์จันทร์. (2555). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรัญญา เดิมกิจนสาร. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วลัยพร สันตานนท์. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันวิสาข์ เปรมศรี. (2555). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภาวี แดงท่าขาม. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาคกรรจ์ ตำบลเขาคกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิรัช สงวนวงค์วาน. (2546). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ศิริพร โอพารธรรมรัตน์. (2546). *การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัท อติเทพ จำกัด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *แรงจูงใจ การบริหารพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ตะวันออก.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริโสภาค บูรพาเดชะ. (2528). *จิตวิทยาธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมูน. (2557 ก). *แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2558-2560) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมูน.อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว*. สระแก้ว: องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมูน.
- องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมูน. (2557 ข). *แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2558-2560) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมูน.อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว*. สระแก้ว: องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมูน.

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง. (2557 ก). *แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2558-2560) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว*. สระแก้ว:

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง.

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง. (2557 ข). *แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2558-2560) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว*. สระแก้ว:

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง.

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง. (2557 ก). *แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2558 -2560) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว*. สระแก้ว: องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง.

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง. (2557 ข). *แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2558-2560) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว*. สระแก้ว:

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง.

อารี พันธุ์ณี. (2546). *จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนรู้การสอน*. กรุงเทพฯ: ไชยไหม.

Alderfer, C. P. (1972). *Existence relatedness and growth*. New York: Free Press.

Herzberg, F. M. B., & Snyderman, B. B. (1959). *Motivation to work*. New York: Wiley.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.

McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. New Jersey: Princeton.

McGregor, D. M. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.

Parsons, T. (1960). *Social structure and personality*. New York: Free Press.

Vroom, H. V. (1964). *Work and motivation*. Now York: Wiley.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายละเอียดของกรอบแนวคิดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 23 รายละเอียดของกรอบแนวคิดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

| ตัวแปรตาม | ด้าน | ประเด็น | ข้อคำถาม |
|---------------------------------|---------------------------|--|---|
| ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เชอร์ค | 1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 1. งานที่ทำท่ายความสามารถ 2. งานที่ได้รับมอบหมาย 3. งานที่มีความริเริ่มสร้างสรรค์ 4. งานที่พัฒนาทักษะการทำงาน | 1. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่ายความสามารถ 2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับมอบหมาย 3. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาทักษะ ตลอดจนประสพการณ์ในการทำงานของท่านให้สูงขึ้น |
| | 2. ความสำเร็จของงาน | 1. เวลาในการปฏิบัติงาน 2. ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน 3. ความพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน | 1. ท่านสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นทันตามกำหนดเวลา 2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหานั้นที่ประสบในการทำงานได้เสมอ 3. ท่านสามารถคาดการณ์และป้องกันปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานในอนาคตได้เสมอ 4. ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานประสพความสำเร็จตามที่หวังไว้ |

ตารางที่ 23 (ต่อ)

| ตัวแปรตาม | ด้าน | ประเด็น | ข้อคำถาม |
|---------------------------------------|-------------------------------------|--|--|
| ทฤษฎีสอง ปัจจัยของ เฮอริสเบอร์ก | 3. การได้รับ การยอมรับ นับถือ | 1. การยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน 2. การยอมรับและ การได้รับความสำคัญ จากผู้บังคับบัญชา | 1. ผู้ร่วมงานให้การยอมรับ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของท่าน 2. ผู้ร่วมงานของท่านมักจะ แสดงความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของท่าน อยู่เสมอ 3. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้ความไว้วางใจท่าน ในการปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย 4. ผู้บังคับบัญชามักจะชื่น ชมและชมเชยท่าน เมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุ ผลสำเร็จ 5. ผู้บังคับบัญชารับฟัง ข้อเสนอแนะของท่าน อยู่เสมอ |
| | 4. ความรับผิดชอบ | 1. ประเภทหรือชนิด ของงาน 2. คุณลักษณะของงาน ตามหน้าที่ | 1. ผู้บังคับบัญชามอบหมาย งานสำคัญให้ท่านรับผิดชอบ อยู่บ่อยครั้ง 2. หน้าที่และงานที่ท่าน ได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบนั้น มีความชัดเจนในอำนาจ หน้าที่ |

ตารางที่ 23 (ต่อ)

| ตัวแปรตาม | ด้าน | ประเด็น | ข้อคำถาม |
|--|---|---|---|
| ทฤษฎีสอง ปัจจัยของ เฮอรัลด์เบอร์ก์ | | 3. ปริมาณงานและ ความเหมาะสมของงาน ที่รับผิดชอบ | 3. ปริมาณงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับ มอบหมายนั้น มีความเหมาะสม |
| | | 4. การมอบอำนาจ การตัดสินใจ | 4. ท่านมีอำนาจ ในการพิจารณาและตัดสินใจ ในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ 5. งานที่ท่านรับผิดชอบ มีการตรวจสอบหรือควบคุม จากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (-) |
| | 5. ความก้าวหน้า และโอกาส เจริญเติบโต ในการปฏิบัติงาน | 1. ความก้าวหน้าในงาน 2. การเปลี่ยนแปลง สถานะ 3. การสนับสนุนในงาน | 1. ท่านได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน ตามผลงานที่ท่านปฏิบัติ 2. ท่านมีความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ 3. ท่านได้รับการพิจารณา ปรับย้ายตำแหน่ง อย่างเหมาะสม 4. ผู้บังคับบัญชาของท่าน สนับสนุนให้ท่านได้รับเลื่อน ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น 5. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษา หาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น |

ตารางที่ 23 (ต่อ)

| ตัวแปรตาม | ด้าน | ประเด็น | ข้อคำถาม |
|---------------------------------------|--|--|--|
| ทฤษฎีสอง ปัจจัยของ เฮอริสเบอร์ก | 6. นโยบายและ การบริหารงาน | 1. นโยบายและ การบริหาร 2. การมีส่วนร่วม ของบุคลากร ในองค์กร และ การติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กร | 1. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีนโยบาย ที่ชัดเจน ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมาย ขององค์กร 2. ท่านมีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบาย ขององค์กรบริหารส่วนตำบล 3. ในองค์กรบริหาร ส่วนตำบลจะมีการปรึกษาหารือ และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ในการทำงานอยู่เสมอ 4. ท่านมีความพอใจ ใน นโยบายและการบริหารจัดการของ องค์กรบริหารส่วนตำบล |
| | 7. ความสัมพันธ์ กับเพื่อน ร่วมงาน | 1. ความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน | 1. เพื่อนร่วมงานมีส่วน ในการกระตุ้นให้ท่านมีกำลังใจ ในการทำงาน 2. เพื่อนร่วมงานยอมรับ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน 3. เพื่อนร่วมงานให้ ความสนิทสนมเป็นกันเอง |

ตารางที่ 23 (ต่อ)

| ตัวแปรตาม | ด้าน | ประเด็น | ข้อคำถาม |
|---------------------------------------|------------------------------|--|---|
| ทฤษฎีสอง ปัจจัยของ เฮอริสเบอร์ก | 8. ความมั่นคง ในการทำงาน | 1. ความมั่นคง ในงานประจำ 2. หลักประกัน ความมั่นคงในการทำงาน | 4. เพื่อนร่วมงานให้ ความไว้วางใจ ในการปฏิบัติงานของท่าน 1. ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง 2. ท่านคาดหวังว่าตนเองจะ สามารถทำงานจนกระทั่ง เกษียณอายุราชการ |
| | 9. ค่าตอบแทน และสวัสดิการ | 1. ความเหมาะสม ของค่าตอบแทน 2. ความพอใจ ในสวัสดิการ | 1. ท่านได้รับค่าตอบแทน เพียงพอต่อการใช้จ่าย ในครอบครัว 2. ท่านได้รับค่าตอบแทน เหมาะสมกับความรับผิดชอบ ในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่าน ปฏิบัติงานอยู่ 3. ท่านได้รับค่าตอบแทน เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ 4. ท่านได้รับสวัสดิการอื่น เช่น โบนัส ค่าเช่าบ้าน เงินประกันสังคม ค่ารักษา พยาบาล เหมาะสมกับ ความรับผิดชอบ |

ตารางที่ 23 (ต่อ)

| ตัวแปรตาม | ด้าน | ประเด็น | ข้อคำถาม |
|---------------------------------------|------|--|--|
| 10. สภาพการทำงานและผลกระทบต่อครอบครัว | | 1. ความเหมาะสมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน | 1. สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียงในการปฏิบัติงาน 2. สถานที่ทำงานมีเครื่องมืออุปกรณ์สำนักงาน สำหรับให้บริการประชาชนอย่างเพียงพอ และพร้อมใช้งานได้ทันที 3. สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ และมีการระบายอากาศที่ดี 4. สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และสะอาด 5. สถานที่ทำงานมีพื้นที่เพียงพอและมีความเป็นส่วนตัว |
| | | 2. ความเหมาะสมของสภาพการทำงานกับความเป็นส่วนตัวและครอบครัว | 6. เพื่อนร่วมงานไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของท่าน 7. สภาพการทำงานไม่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว 8. ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ในเวลาเดียวกันกับการใช้ชีวิตร่วมกับบุคคลในครอบครัวอย่างมีความสุข |

ตารางที่ 24 กรอบแนวคิดตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา

| ตัวแปรอิสระ | รูปแบบความสัมพันธ์ กับตัวแปรตาม | งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง |
|-------------|------------------------------------|--|
| เพศ | แตกต่างกัน | 1. ปรีศนา อนันต์ (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย จังหวัดตราด พบว่าบุคลากรเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย |
| อายุ | แตกต่างกัน | 1. ปรีศนา อนันต์ (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย จังหวัดตราด พบว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุในช่วงอื่น ๆ |
| รายได้ | แตกต่างกัน | 1. นิธิเมธ หัสไทย (2550) แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่ากลุ่มข้าราชการที่มีรายได้ 5,0001-10,000 บาทต่อเดือน และกลุ่มที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาทต่อเดือน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ.05 2. ปรีศนา อนันต์ (2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย จังหวัดตราด พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้อื่น ๆ |

ตารางที่ 24 (ต่อ)

| ตัวแปรอิสระ | รูปแบบความสัมพันธ์ กับตัวแปรตาม | งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง |
|-------------------|------------------------------------|--|
| | | <p>3. พรพรรณ พึ่งแพง (2554) ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบล ในเขตอำเภอหางแมว จังหวัดจันทบุรี พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอหางแมว จังหวัดจันทบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือน 12,001-18,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด</p> <p>4. วลัยพร สันตานนท์ (2554) แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การ บริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การ บริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน</p> |
| ระดับ การศึกษา | แตกต่างกัน | <p>1. พรพรรณ พึ่งแพง (2554) ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบล ในเขตอำเภอหางแมวจังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ หางแมว จังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน โดย พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอหางแมว จังหวัดจันทบุรี ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวท./ ปสว. และระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกันมากกว่าระดับ มัธยมศึกษา/ ปวช. และระดับประถมศึกษา</p> |

ตารางที่ 24 (ต่อ)

| ตัวแปรอิสระ | รูปแบบความสัมพันธ์ กับตัวแปรตาม | งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง |
|-----------------------------|------------------------------------|--|
| ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน | แตกต่างกัน | <p>2. ปรีศนา อนันต์ (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย จังหวัดตราด พบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาอื่น ๆ</p> <p>3. วลัยพร สันตานนท์ (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่จบการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ ปวช. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาระดับชั้นอื่นๆ</p> |
| | | <p>1. ปรีศนา อนันต์ (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย จังหวัดตราด พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่น ๆ</p> |

ตารางที่ 24 (ต่อ)

| ตัวแปรอิสระ | รูปแบบความสัมพันธ์ กับตัวแปรตาม | งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง |
|-----------------------|------------------------------------|--|
| สถานภาพ ในการทำงาน | แตกต่างกัน | <p>2. วลัยพร สันตานนท์ (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วงอื่น ๆ ทั้งในด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้าน โอกาสความก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา</p> <p>1. ปริศนา อนันต์ (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย จังหวัดตราด พบว่าบุคลากรเป็นลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการ และพนักงานจ้าง</p> <p>2. วลัยพร สันตานนท์ (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งอื่น ๆ</p> |

ตารางที่ 24 (ต่อ)

| ตัวแปรอิสระ | รูปแบบความสัมพันธ์ กับตัวแปรตาม | งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง |
|-------------|------------------------------------|--|
| | | <p>3. นิธิเมธ หัสไทย (2550) แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่าข้าราชการ ที่มีระดับข้าราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกัน กลุ่มระดับข้าราชการที่มีระดับ 1-3 และ ระดับ 4-6 มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05</p> |

ภาคผนวก ข

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถาม

**ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถาม
เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล
ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว**

ส่วนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| รายการของความคิดเห็น | | ค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน | | | ค่า IOC | แปลผล |
|---|--|--|---|---|---------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | | |
| ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | | | | | | |
| 1 | เพศ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2 | อายุ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3 | รายได้ต่อเดือน | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4 | ระดับการศึกษา | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5 | ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6 | สถานภาพในการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหาร ส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว | | | | | | |
| ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | | | | | | |
| 7 | งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงาน ที่ทำทลายความสามารถ | 1 | 1 | 0 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 8 | งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นส่วนหนึ่งของงาน ที่ได้รับมอบหมาย | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 9 | งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงาน ที่ท่านต้องใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |

| รายการของความคิดเห็น | | ค่าความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน | | | ค่า IOC | แปลผล |
|---------------------------------|--|--|---|---|---------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | | |
| 10 | ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ช่วยส่งเสริมและพัฒนา ทักษะ ตลอดจน ประสบการณ์ในการทำงาน ของท่านให้สูงขึ้น | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ความสำเร็จของงาน | | | | | | |
| 11 | ท่านสามารถทำงานได้เสร็จ สิ้นทันตามกำหนดเวลา | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 12 | ท่านสามารถแก้ไขปัญหา ที่ประสบในการทำงาน ได้เสมอ | 1 | 1 | 0 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 13 | ท่านสามารถคาดการณ์ และป้องกันปัญหา ที่จะส่งผลกระทบต่อ การทำงานในอนาคต ได้เสมอ | 1 | 1 | 0 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 14 | ท่านรู้สึกพอใจเมื่องาน ประสบความสำเร็จ ตามที่หวังไว้ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| การได้รับการยอมรับนับถือ | | | | | | |
| 15 | ผู้ร่วมงานให้การยอมรับ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของท่าน | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |

| รายการของความคิดเห็น | | ค่าความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน | | | ค่า IOC | แปลผล |
|----------------------|---|--|---|---|---------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | | |
| 16 | ผู้ร่วมงานของท่านมักจะ แสดงความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ของท่านอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 17 | ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้ความไว้วางใจท่าน ในการปฏิบัติงานตาม ที่ได้รับมอบหมาย | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 18 | ผู้บังคับบัญชามักจะชื่นชม และชมเชยท่าน เมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุ ผลสำเร็จ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 19 | ผู้บังคับบัญชรับฟัง ข้อเสนอแนะ ของท่านอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ความรับผิดชอบ | | | | | | |
| 20 | ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สำคัญให้ท่านรับผิดชอบ อยู่บ่อยครั้ง | 1 | 1 | 0 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 21 | หน้าที่และงานที่ท่าน ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบนั้น มีความชัดเจนในอำนาจ หน้าที่ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |

| รายการของความคิดเห็น | | ค่าความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน | | | ค่า IOC | แปลผล |
|---|--|--|---|---|---------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | | |
| 22 | ปริมาณงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ท่าน ได้รับมอบหมายนั้น มีความเหมาะสม | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 23 | ท่านมีอำนาจในการพิจารณา และตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 24 | งานที่ท่านรับผิดชอบ มีการตรวจสอบหรือควบคุม จากผู้บังคับบัญชา อย่างใกล้ชิด (-) | 1 | 1 | 0 | 0.67 | ใช้ได้ |
| ความก้าวหน้า และโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| 25 | ท่านได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน ตามผลงานที่ท่านปฏิบัติ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 26 | ท่านมีความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 27 | ท่านได้รับการพิจารณา ปรับย้ายตำแหน่ง อย่างเหมาะสม | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 28 | ผู้บังคับบัญชาของท่าน สนับสนุนให้ท่าน ได้รับเลื่อนระดับตำแหน่ง ที่สูงขึ้น | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |

| รายการของความคิดเห็น | | ค่าความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน | | | ค่า IOC | แปลผล |
|------------------------------|---|--|---|---|---------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | | |
| 29 | ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| นโยบายและการบริหารงาน | | | | | | |
| 30 | องค์การบริหารส่วนตำบล มีนโยบายที่ชัดเจน ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์กร | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 31 | ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 32 | ในองค์การบริหารส่วนตำบล มักจะมีการปรึกษาหารือ และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 33 | ท่านมีความพอใจในนโยบายและการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |

| รายการของความคิดเห็น | ค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน | | | ค่า IOC | แปลผล | |
|-------------------------------------|---|---|---|---------|-------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | | | |
| ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | | | | | | |
| 34 | เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการกระตุ้นให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 35 | เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 36 | เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 37 | เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ความมั่นคงในการทำงาน | | | | | | |
| 38 | ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 39 | ท่านคาดหวังว่าตนเองจะสามารถทำงานจนกระทั่งเกษียณอายุราชการ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ค่าตอบแทนและสวัสดิการ | | | | | | |
| 40 | ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัว | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |

| รายการของความคิดเห็น | | ค่าความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน | | | ค่า IOC | แปลผล |
|---|--|--|---|---|---------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | | |
| 41 | ท่านได้รับคำตอบแทน เหมาะสมกับความรับผิดชอบ ในตำแหน่งหน้าที่ ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 42 | ท่านได้รับคำตอบแทน เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 43 | ท่านได้รับสวัสดิการอื่น เช่น โบนัส ค่าเช่าบ้าน เงินประกันสังคม ค่ารักษาพยาบาล เหมาะสม กับความรับผิดชอบ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| สภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว | | | | | | |
| 44 | สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียง ในการปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 45 | สถานที่ทำงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงาน สำหรับ ให้บริการประชาชนอย่าง เพียงพอ และพร้อมใช้งาน ได้ทันที | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 46 | สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง เพียงพอ และมีการระบาย อากาศที่ดี | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |

| รายการของความคิดเห็น | | ค่าความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน | | | ค่า IOC | แปลผล |
|----------------------|---|--|---|---|---------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | | |
| 47 | สถานที่ทำงานมีความ เป็นระเบียบเรียบร้อย และสะอาด | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 48 | สถานที่ทำงานมีพื้นที่ เพียงพอ และมีความเป็น ส่วนตัว | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 49 | เพื่อนร่วมงานไม่ก้าวก่าย เรื่องส่วนตัวของท่าน | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 50 | สภาพการทำงานไม่มี ผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว และครอบครัว | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 51 | ท่านสามารถทำงานได้ อย่างมีความสุข ในเวลา เดียวกันกับการใช้ชีวิต ร่วมกับบุคคลในครอบครัว อย่างมีความสุข | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |

สูตรการหาค่า

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

- เมื่อ IOC คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง
 $\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การยอมรับค่าสัมประสิทธิ์ IOC คือ ข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรง
 คือ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถ้าหากข้อคำถามใดมีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ถือว่าข้อคำถามนั้น

ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

Scale: ALL VARIABLES

Case processing summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability statistics

| Cronbach's alpha | N of items |
|------------------|------------|
| .949 | 45 |

Item-total statistics

| | Scale mean if item deleted | Scale variance if item deleted | Corrected item-total correlation | Cronbach's alpha if item deleted |
|---|-------------------------------|-----------------------------------|--|--|
| งานที่ท่านปฏิบัติเป็น งานที่ทำทหายความสามารถ | 165.30 | 478.562 | .235 | .950 |
| งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็น ส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับ มอบหมาย | 165.10 | 475.610 | .384 | .949 |
| งานที่ท่านปฏิบัติเป็น ที่ท่านต้องใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ | 165.43 | 472.668 | .394 | .949 |

| | Scale mean if item deleted | Scale variance if item deleted | Corrected item-total correlation | Cronbach's alpha if item deleted |
|---|-------------------------------|-----------------------------------|--|--|
| ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ช่วยส่งเสริมและพัฒนา ทักษะตลอดจน ประสบการณ์ในการทำงาน ของท่านให้สูงขึ้น | 165.23 | 467.771 | .466 | .948 |
| ท่านสามารถทำงานได้เสร็จ สิ้นทันตามกำหนดเวลา | 165.63 | 471.482 | .311 | .950 |
| ท่านสามารถแก้ไขปัญหา ที่ประสบในการทำงาน ได้เสมอ | 165.63 | 473.344 | .374 | .949 |
| ท่านสามารถคาดการณ์ และป้องกันปัญหาที่จะ ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ในอนาคตได้เสมอ | 165.60 | 470.455 | .585 | .948 |
| ท่านรู้สึกพอใจเมื่องาน ประสบความสำเร็จตาม ที่คาดหวังไว้ | 165.13 | 461.292 | .611 | .947 |
| ผู้ร่วมงานในการยอมรับ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของท่าน | 165.57 | 471.426 | .396 | .949 |
| ผู้ร่วมงานของท่านมักจะ แสดงความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของ ท่านอยู่เสมอ | 165.63 | 469.068 | .622 | .948 |

| | Scale mean if item deleted | Scale variance if item deleted | Corrected item-total correlation | Cronbach's alpha if item deleted |
|---|-------------------------------|-----------------------------------|--|--|
| ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้ความไว้วางใจท่าน ในการปฏิบัติงานตาม ที่ได้รับมอบหมาย | 165.50 | 475.983 | .346 | .949 |
| ผู้บังคับบัญชามักจะชื่นชม และชมเชยท่านเมื่อ ปฏิบัติงานได้บรรลุ ผลสำเร็จ | 165.80 | 471.545 | .434 | .949 |
| ผู้บังคับบัญชารับฟัง ข้อเสนอแนะของท่าน อยู่เสมอ | 165.70 | 460.631 | .588 | .948 |
| ผู้บังคับบัญชามอบหมาย งานสำคัญให้ท่าน รับผิดชอบอยู่บ่อยครั้ง | 165.60 | 468.041 | .483 | .948 |
| หน้าที่และงานที่ท่านได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบนั้น มีความชัดเจนในอำนาจ หน้าที่ | 165.50 | 476.259 | .336 | .949 |
| ปริมาณงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ท่าน ได้รับมอบหมายนั้น มีความเหมาะสม | 165.40 | 474.179 | .359 | .949 |
| ท่านมีอำนาจ ในการพิจารณาและ ตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ | 165.57 | 477.978 | .195 | .950 |

| | Scale mean if item deleted | Scale variance if item deleted | Corrected item-total correlation | Cronbach's alpha if item deleted |
|---|-------------------------------|-----------------------------------|--|--|
| งานที่ท่านรับผิดชอบ มีการตรวจสอบหรือควบคุม จากผู้บังคับบัญชาอย่าง ใกล้ชิด | 167.23 | 490.875 | -.133 | .952 |
| ท่านได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน ตามผลงานที่ท่านปฏิบัติ | 165.90 | 456.645 | .729 | .947 |
| ท่านมีความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ | 165.93 | 458.409 | .685 | .947 |
| ท่านได้รับการพิจารณาปรับ ย้ายตำแหน่งอย่างเหมาะสม | 165.90 | 469.955 | .430 | .949 |
| ผู้บังคับบัญชาของท่าน สนับสนุนให้ท่านได้รับ เลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น | 165.73 | 459.995 | .600 | .948 |
| ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิด โอกาสให้ท่านได้ศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น | 165.60 | 459.834 | .559 | .948 |
| องค์การบริหารส่วนตำบล มีนโยบายที่ชัดเจนทำให้ ท่านสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องตรง ตามเป้าหมายขององค์กร | 165.37 | 460.033 | .694 | .947 |

| | Scale mean if item deleted | Scale variance if item deleted | Corrected item-total correlation | Cronbach's alpha if item deleted |
|--|-------------------------------|-----------------------------------|--|--|
| ท่านมีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบาย ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล | 165.87 | 457.637 | .589 | .948 |
| ในองค์การบริหาร ส่วนตำบลมักจะ มีการปรึกษาหารือ และแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารในการทำงาน อยู่เสมอ | 165.73 | 445.789 | .809 | .946 |
| ท่านมีความพอใจ ในนโยบายและการบริหาร จัดการขององค์การบริหาร ส่วนตำบล | 165.63 | 462.102 | .541 | .948 |
| เพื่อนร่วมงานมีส่วน ในการกระตุ้นให้ท่าน มีกำลังใจในการทำงาน | 165.37 | 464.309 | .607 | .948 |
| เพื่อนร่วมงานยอมรับ ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน | 165.53 | 460.671 | .674 | .947 |
| เพื่อนร่วมงานให้ความสนิท สนมเป็นกันเอง | 165.20 | 468.441 | .637 | .948 |
| เพื่อนร่วมงานให้ ความไว้วางใจ ในการปฏิบัติงานของท่าน | 165.23 | 467.013 | .608 | .948 |

| | Scale mean if item deleted | Scale variance if item deleted | Corrected item-total correlation | Cronbach's alpha if item deleted |
|---|-------------------------------|-----------------------------------|--|--|
| ตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ท่านปฏิบัติอยู่มี ความมั่นคง | 165.37 | 466.999 | .561 | .948 |
| ท่านคาดหวังว่าตนเองจะ สามารถทำงานจนกระทั่ง เกษียณอายุราชการ | 165.47 | 462.809 | .557 | .948 |
| ท่านได้รับค่าตอบแทน เพียงพอต่อการใช้จ่าย ในครอบครัว | 166.03 | 460.792 | .633 | .947 |
| ท่านได้รับค่าตอบแทน เหมาะสมกับความ รับผิดชอบในตำแหน่ง หน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ | 165.57 | 465.357 | .596 | .948 |
| ท่านได้รับค่าตอบแทน เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ | 165.60 | 459.628 | .628 | .947 |
| ท่านได้รับสวัสดิการอื่น เช่น โบนัส ค่าเช่าบ้าน เงิน ประกันสังคม ค่ารักษาพยาบาล เหมาะสม กับความรับผิดชอบ | 165.67 | 463.195 | .552 | .948 |
| สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียง ในการปฏิบัติงาน | 165.73 | 459.375 | .615 | .947 |

| | Scale mean if item deleted | Scale variance if item deleted | Corrected item-total correlation | Cronbach' s alpha if item deleted |
|--|-------------------------------|-----------------------------------|--|---|
| สถานที่ทำงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงาน สำหรับ ให้บริการประชาชน อย่างเพียงพอและ พร้อมใช้งานได้ทันที | 165.73 | 465.237 | .442 | .949 |
| สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง เพียงพอและมีการระบาย อากาศที่ดี | 165.47 | 458.326 | .669 | .947 |
| สถานที่ทำงานมีความเป็น ระเบียบเรียบร้อยและสะอาด | 165.67 | 460.023 | .689 | .947 |
| สถานที่ทำงานมีพื้นที่ เพียงพอและมีความเป็น ส่วนตัว | 165.87 | 457.085 | .717 | .947 |
| เพื่อนร่วมงานไม่ก้าวก่าย เรื่องส่วนตัวของท่าน | 165.57 | 461.978 | .696 | .947 |
| สภาพการทำงาน ไม่มี ผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว และครอบครัว | 165.50 | 461.638 | .628 | .947 |
| ท่านสามารถทำงานได้ อย่างมีความสุขในเวลา เดียวกันกับการใช้ชีวิต ร่วมกับบุคคลในครอบครัว อย่างมีความสุข | 165.33 | 463.678 | .610 | .948 |

ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว

แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 51 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบคำถาม จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 45 ข้อ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ..... ปี (เต็มปี)

3. รายได้ต่อเดือน

() 1. 5,000-7,000 บาท

() 2. 7,001-10,000 บาท

() 3. 10,001-15,000 บาท

() 4. 15,000 บาทขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

() 1. ประถมศึกษา

() 2. มัธยมศึกษาตอนต้น

() 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.

() 4. ปวส./ อนุปริญญา

() 5. ปริญญาตรีขึ้นไป

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

() 1. ต่ำกว่า 3 ปี

() 2. 3-5 ปี

() 3. 6-10 ปี

() 4. 11-15 ปี

() 5. 15 ปีขึ้นไป

6. สถานภาพในการทำงาน

() 1. ข้าราชการ

() 2. ลูกจ้างประจำ

() 3. พนักงานจ้าง

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่

อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้อย่างถี่ถ้วน พร้อมทั้งทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลัง

ข้อความ ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร | ระดับความคิดเห็น | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|--|-----------------------|----------|--------------|-----------------|--------------------------|--------------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | |
| ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | | | | | | |
| 1. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงาน ที่ทำทนายความสามารถ | | | | | | |
| 2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็น ส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับ มอบหมาย | | | | | | |
| 3. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงาน ที่ท่านต้องใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ | | | | | | |
| 4. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ช่วยส่งเสริมและพัฒนาทักษะ ตลอดจนประสบการณ์ ในการทำงานของท่านให้สูงขึ้น | | | | | | |
| ความสำเร็จของงาน | | | | | | |
| 5. ท่านสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น ทันตามกำหนดเวลา | | | | | | |
| 6. ท่านสามารถแก้ไขปัญหา ที่ประสบในการทำงานได้เสมอ | | | | | | |

| ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร | ระดับความคิดเห็น | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|--|-----------------------|----------|--------------|-----------------|--------------------------|--------------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | |
| 7. ท่านสามารถคาดการณ์และ ป้องกันปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อ การทำงานในอนาคตได้เสมอ | | | | | | |
| 8. ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานประสบ ความสำเร็จตามที่หวังไว้ | | | | | | |
| การได้รับการยอมรับนับถือ | | | | | | |
| 9. ผู้ร่วมงานให้การยอมรับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของท่าน | | | | | | |
| 10. ผู้ร่วมงานของท่านมักจะแสดง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของท่านอยู่เสมอ | | | | | | |
| 11. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ ความไว้วางใจท่าน ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมาย | | | | | | |
| 12. ผู้บังคับบัญชามักจะชื่นชมและ ชมเชยท่าน เมื่อปฏิบัติงานได้ บรรลุผลสำเร็จ | | | | | | |
| 13. ผู้บังคับบัญชารับฟัง ข้อเสนอแนะของท่านอยู่เสมอ | | | | | | |
| ความรับผิดชอบ | | | | | | |
| 14. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สำคัญให้ท่านรับผิดชอบ อยู่บ่อยครั้ง | | | | | | |

| ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร | ระดับความคิดเห็น | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|--|-----------------------|----------|--------------|-----------------|--------------------------|--------------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | |
| 15. หน้าที่และงานที่ท่านได้รับ มอบหมาย ให้รับผิดชอบนั้น มีความชัดเจนในอำนาจหน้าที่ | | | | | | |
| 16. ปริมาณงานและหน้าที่ความ รับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย นั้นมีความเหมาะสม | | | | | | |
| 17. ท่านมีอำนาจในการพิจารณา และตัดสินใจเกี่ยวกับ งานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ | | | | | | |
| 18. งานที่ท่านรับผิดชอบ มีการตรวจสอบ หรือ ควบคุม จากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (-) | | | | | | |
| ความก้าวหน้า และโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| 19. ท่านได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนตาม ผลงานที่ท่านปฏิบัติ | | | | | | |
| 20. ท่านมีความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ | | | | | | |
| 21. ท่านได้รับพิจารณาปรับย้าย ตำแหน่งอย่างเหมาะสม | | | | | | |
| 22. ผู้บังคับบัญชาของท่าน สนับสนุนให้ท่านได้รับเลื่อนระดับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น | | | | | | |

| ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร | ระดับความคิดเห็น | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|--|-----------------------|----------|--------------|-----------------|--------------------------|--------------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | |
| 23. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิด โอกาสให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น | | | | | | |
| นโยบายและการบริหารงาน | | | | | | |
| 24. องค์กรบริหารส่วนตำบล มีนโยบายที่ชัดเจน ทำให้ท่าน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตรงตามเป้าหมายขององค์กร | | | | | | |
| 25. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายของ องค์กรบริหาร ส่วนตำบล | | | | | | |
| 26. ในองค์กรบริหารส่วนตำบล มักจะมีการปรึกษาหารือและ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ในการทำงานอยู่เสมอ | | | | | | |
| 27. ท่านมีความพอใจใน นโยบาย และการบริหารจัดการ ขององค์กรบริหารส่วนตำบล | | | | | | |
| ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | | | | | | |
| 28. เพื่อนร่วมงานมีส่วน ในการกระตุ้นให้ท่านมีกำลังใจ ในการทำงาน | | | | | | |

| ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร | ระดับความคิดเห็น | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|---|-----------------------|----------|--------------|-----------------|--------------------------|--------------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | |
| 29. เพื่อนร่วมงานยอมรับ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของท่าน | | | | | | |
| 30. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิท สนมเป็นกันเอง | | | | | | |
| 31. เพื่อนร่วมงานให้ ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ของท่าน | | | | | | |
| ความมั่นคงในการทำงาน | | | | | | |
| 32. ตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง | | | | | | |
| 33. ท่านคาดหวังว่าตนเอง จะสามารถทำงานจนกระทั่ง เกษียณอายุราชการ | | | | | | |
| ค่าตอบแทนและสวัสดิการ | | | | | | |
| 34. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอ ต่อการใช้จ่ายในครอบครัว | | | | | | |
| 35. ท่านได้รับค่าตอบแทน เหมาะสมกับความรับผิดชอบ ในตำแหน่งหน้าที่ ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ | | | | | | |
| 36. ท่านได้รับค่าตอบแทน เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ | | | | | | |

| ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร | ระดับความคิดเห็น | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|--|-----------------------|----------|--------------|-----------------|--------------------------|--------------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | |
| 37. ท่านได้รับสวัสดิการอื่น เช่น โบนัส ค่าเช่าบ้าน เงินประกันสังคม ค่ารักษาพยาบาล เหมาะสมกับความรับผิดชอบ | | | | | | |
| สภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว | | | | | | |
| 38. สถานที่ทำงานมี สิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียง ในการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| 39. สถานที่ทำงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงาน สำหรับ ให้บริการประชาชนอย่างเพียงพอ และพร้อมใช้งาน ได้ทันที | | | | | | |
| 40. สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง เพียงพอ และมีการระบายอากาศ ที่ดี | | | | | | |
| 41. สถานที่ทำงานมีความเป็น ระเบียบเรียบร้อย และสะอาด | | | | | | |
| 42. สถานที่ทำงานมีพื้นที่เพียงพอ และมีความเป็นส่วนตัว | | | | | | |
| 43. เพื่อนร่วมงานไม่ก้าวก่าย เรื่องส่วนตัวของท่าน | | | | | | |
| 44. สภาพการทำงานไม่มี ผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว และครอบครัว | | | | | | |

| ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร | ระดับความคิดเห็น | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|---|-----------------------|----------|--------------|-----------------|--------------------------|--------------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | |
| 45. ท่านสามารถทำงานได้ อย่างมีความสุข ในเวลาเดียวกัน กับการใช้ชีวิตร่วมกับบุคคล ในครอบครัวอย่างมีความสุข | | | | | | |