

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด

ธวัชรัตน์ กิจพิบูลย์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

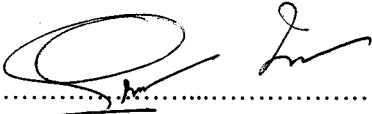
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มกราคม 2559

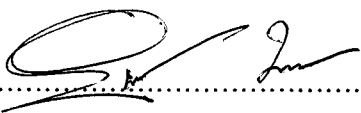
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ ธวัชรัตน์ กิจพิบูลย์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.อุษณากร ทาวะระมย์)

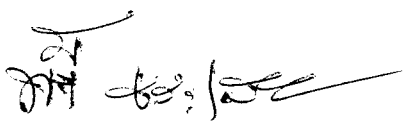
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ดร.อุษณากร ทาวะระมย์)


.....กรรมการ
(ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนันย์ ธารเสนา)

วันที่ ๑๐ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล
แสนตุง จังหวัดตราด เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รุ่นที่ 17 ศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหาร
รัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้
ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้องอย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ ดร.อุษณากร
ทาวะรัมย์ ในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่จะศึกษา และ
การตรวจทาน ตลอดจนให้คำแนะนำแก้ไข ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต และ
ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์ ในฐานะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำชี้แนะในการดำเนินงานวิจัย
นายอภิรักษ์ สว่างไสว นายกององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง อาจารย์พรเทพ นามกร อาจารย์
ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ในฐานะผู้เชี่ยวชาญตรวจความเที่ยงตรงของ
เครื่องมือ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และ
ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษานี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การบริหาร
ส่วนตำบลแสนตุง ที่ตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่น ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์
ครบถ้วน ทำให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
แสนตุง ตลอดจนผู้ที่มิได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษา
ขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างยิ่ง

ธวัชรรัตน์ กิจพิบูลย์

57930049: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; ปร.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ การปฏิบัติงาน

ชวัลรัตน์ กิจพิบูลย์: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด (WORK MOTIVATION AMONG PERSONNEL WORKING FOR SAENTUNG SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, TRAT PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: อุษณากร ทาวะรัมย์, ปร.ด. 95 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรทั้งหมดในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จำนวน 45 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด มีสัดส่วนเพศหญิง (N = 25) เกือบเคียงกับเพศชาย (N = 20) มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี มากที่สุด (N = 21) สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด (N = 22) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป-20,000 บาท มากที่สุด (N = 23) มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป-6 ปี มากที่สุด (N = 17) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด โดยบุคลากรเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย บุคลากรทุกกลุ่มอายุมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยกลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป-50 ปี มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด บุคลากรทุกกลุ่มระดับการศึกษามีระดับแรงจูงใจในระดับมาก โดยกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด บุคลากรที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด และมีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ส่วนบุคลากรในกลุ่มรายได้อื่นมีแรงจูงใจในระดับมาก บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 7 ปีขึ้นไป-10 ปี มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด และมีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ส่วนบุคลากรในกลุ่มประสบการณ์อื่น ๆ มีแรงจูงใจในระดับมาก

57930049: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

KEYWORDS: WORK MOTIVATION/ WORKING

TAWANRAT KITPIBOON: WORK MOTIVATION AMONG PERSONNEL
WORKING FOR SAENTUNG SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION,
TRAT PROVINCE. ADVISOR: AUSANAKORN TAVAROM, D.P.A. 95 P. 2016.

The purposes of this study were to investigate the level of work motivation among personnel working for Saentung Sub-district Administrative Organization, Trat Province and to compare their level of work motivation as classified by gender, age, educational level, amount of income, and work experience. The data were collected from 45 personnel working for Saentung Sub-district Administrative Organization, Trat Province. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, means, and standard deviation.

The results of this study revealed that the number of male and female subjects participating in this study was somewhat equal, with 25 females and 20 males, aged 30-40 (N = 21), holding a bachelor's degree (N = 22), and having a monthly income of 10,000-20,000 baht (N = 23), with 3-7 years of work experience (N = 17). Also, it was found that the level of work motivation among these subjects was found at a high level. When comparing their work motivation, it was shown that both male and female subjects had a high level of work motivation. The female subjects had a slightly higher level of work motivation than their male counterparts. All personnel had a high level of work motivation. The subjects, aged 41-50, had the highest means scores for work motivation. All subjects with different educational level had the highest level of work motivation, especially those holding a bachelor's degree. Also, the subjects with an amount of income of 20,001-30,000 baht had the highest means score for work motivation. Other subjects with different amount of income rated their level of work motivation at a high level. Finally, the subjects with 7-10 years of work experience demonstrated the highest level of work motivation. Other groups of the subjects with different numbers of work experience had a moderate level of work motivation.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	23
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
ประชากร	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	46
เกณฑ์การแปลผล.....	46

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย	48
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	49
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด	50
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด	68
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด	70
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	73
สรุปผลการวิจัย	73
อภิปรายผล	75
ข้อเสนอแนะ	76
บรรณานุกรม.....	78
ภาคผนวก.....	81
ภาคผนวก ก.....	82
ภาคผนวก ข.....	91
ประวัติย่อของผู้วิจัย	95

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1	เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ 20
2-2	สรุปตัวแปรอิสระที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 40
2-3	อ้างอิงแหล่งที่มาของตัวแปรอิสระ 41
4-1	จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 49
4-2	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน 50
4-3	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ..... 52
4-4	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ..... 53
4-5	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด ด้านความรับผิดชอบ.. 54
4-6	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน..... 55
4-7	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด ด้านนโยบายและ การบริหาร 56
4-8	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน 57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	58
4-10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	59
4-11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด ด้านลักษณะรายได้ ...	60
4-12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	61
4-13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา.....	62
4-14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	63
4-15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด ด้านสถานะอาชีพ	64
4-16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว.....	65
4-17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด ด้านการปกครอง บังคับบัญชา.....	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-18 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด โดยภาพรวม รายด้าน	67
4-19 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล แสนตุ้ง จังหวัดตราด โดยภาพรวม	68
4-20 ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหาร ส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด	70

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
2-1 โครงสร้างการบริหารภายในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง.....	31

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุงเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2539 มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ข้อบังคับตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง (องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด, 2558) ได้กำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง และสอดคล้องตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดตราด แผนพัฒนาอำเภอเขาสมิง แผนพัฒนาตำบลแสนตุง ตามนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุงได้กำหนดภารกิจและหน้าที่ที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วนและตรงกับสภาพปัญหาปัจจุบันและสภาพปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในภายหน้า ในแต่ละด้านไว้ 6 ด้าน (องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด, 2558)

ปัจจุบันอัตรากำลังพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน 12 อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 19 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 13 อัตรา ในการปฏิบัติงานการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง พบว่าทางองค์การบริหารส่วนตำบลกำลังประสบปัญหาอย่างมากในการบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และผู้ใต้บังคับบัญชาระดับเดียวกัน ยังมีความไม่เข้าใจในหน้าที่ของตนเองอย่างแท้จริง เพราะเป็นหน่วยงานของภาครัฐ การปฏิบัติงานมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ เข้ามามีเกี่ยวข้อง การที่ผู้บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะจูงใจพนักงาน ยังทำได้ยากมาก ผู้บริหารมองว่าการที่ให้เงินเดือน ค่าครองชีพ หรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลมีให้นั้นเพียงพอกับความต้องการของบุคลากรแล้ว จึงทำให้เกิดปัญหาขึ้นเพราะต่างฝ่ายต่างอยู่คนละตำแหน่งหน้าที่กัน และยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของกันและกัน ซึ่งบางครั้งบุคลากรก็มองว่าน่าจะมีความยืดหยุ่นกันได้บ้าง จึงเป็นปัญหาให้ด้านตัวบุคลากรเองกับตัวของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องหาวิธีที่จะรักษาบุคลากรหรือทรัพยากรที่มีความสำคัญนี้ ให้ทำงานและ

อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลต้องสร้างแรงจูงใจและความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนเพื่อนร่วมงานด้วย เพื่อภารกิจหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายบวกกับแรงจูงใจ ถ้ามีเป้าหมายเพียงอย่างเดียว บุคลากรจะไม่กระตือรือร้นที่จะไปให้ถึง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีแรงจูงใจ เพราะแรงจูงใจคือเชื้อเพลิงที่จะขับเคลื่อนชีวิต ในขณะที่เป้าหมายคือทิศทางที่บุคลากรจะขับเคลื่อนชีวิตของเขาไปในทิศทางที่ต้องการและถูกต้องได้ (มลฤดี เข็นสบาย, 2557)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งยังเป็นการสร้างความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลงานและผลการปฏิบัติงานต่ำคุณภาพของงานลดลง แต่ในทางตรงกันข้ามหาก องค์กรมีบุคคลที่มีแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานคุณภาพงานก็จะมีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหาร องค์กรด้วยเพราะฉะนั้นถ้าหากหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจ องค์กรประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลาจะช่วยให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ (ปฐมวงค์ สีหาเสนา, 2557)

แรงจูงใจจึงเป็นประเด็นสำคัญซึ่งผู้บริหารจะต้องหาวิธีการและเทคนิคที่จะทำให้สมาชิกปฏิบัติงานและทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะผู้บริหารสมัยใหม่ที่ต้องเป็นทั้งผู้จัดการและผู้นำได้อย่างเหมาะสม โดยผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพในโลกปัจจุบันและอนาคต คงไม่สามารถขึ้นนั่งผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามที่ตนต้องการเช่นในอดีต เนื่องจากสภาพแวดล้อมทั้งในระดับบุคคลและสังคมเปลี่ยนแปลงไป ในปัจจุบันบุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น มีทัศนคติ และความต้องการในการทำงาน ตลอดจนการใช้ชีวิตที่แตกต่างจากอดีต สังคมมีความซับซ้อนเกี่ยวข้อกันมากขึ้น ทำให้การสั่งงานแบบตัดสินใจและขึ้นนั่งเพียงอย่างเดียว หรือที่เรียกว่าการบริหารงานแบบเผด็จการ ไม่เพียงพอที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และทุ่มเทให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ พนักงานรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถมากขึ้น ก็พร้อมที่จะรับผิดชอบมากขึ้น และคงไม่พอใจในการปฏิบัติงานตามคำสั่งเพียงอย่างเดียว แต่พนักงานจะต้องการอำนาจในการตัดสินใจ ความพอใจ และความภาคภูมิใจในงาน เพื่อที่จะได้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ การจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสมควรต้องเรียนรู้

ทั้งหลักการและเทคนิค ตลอดจนสิ่งสมประสพการณ์จากชีวิตจริง เพื่อที่จะกระตุ้นให้สมาชิก
ในองค์การแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐพันธุ์ เจริญนนท์, 2551)

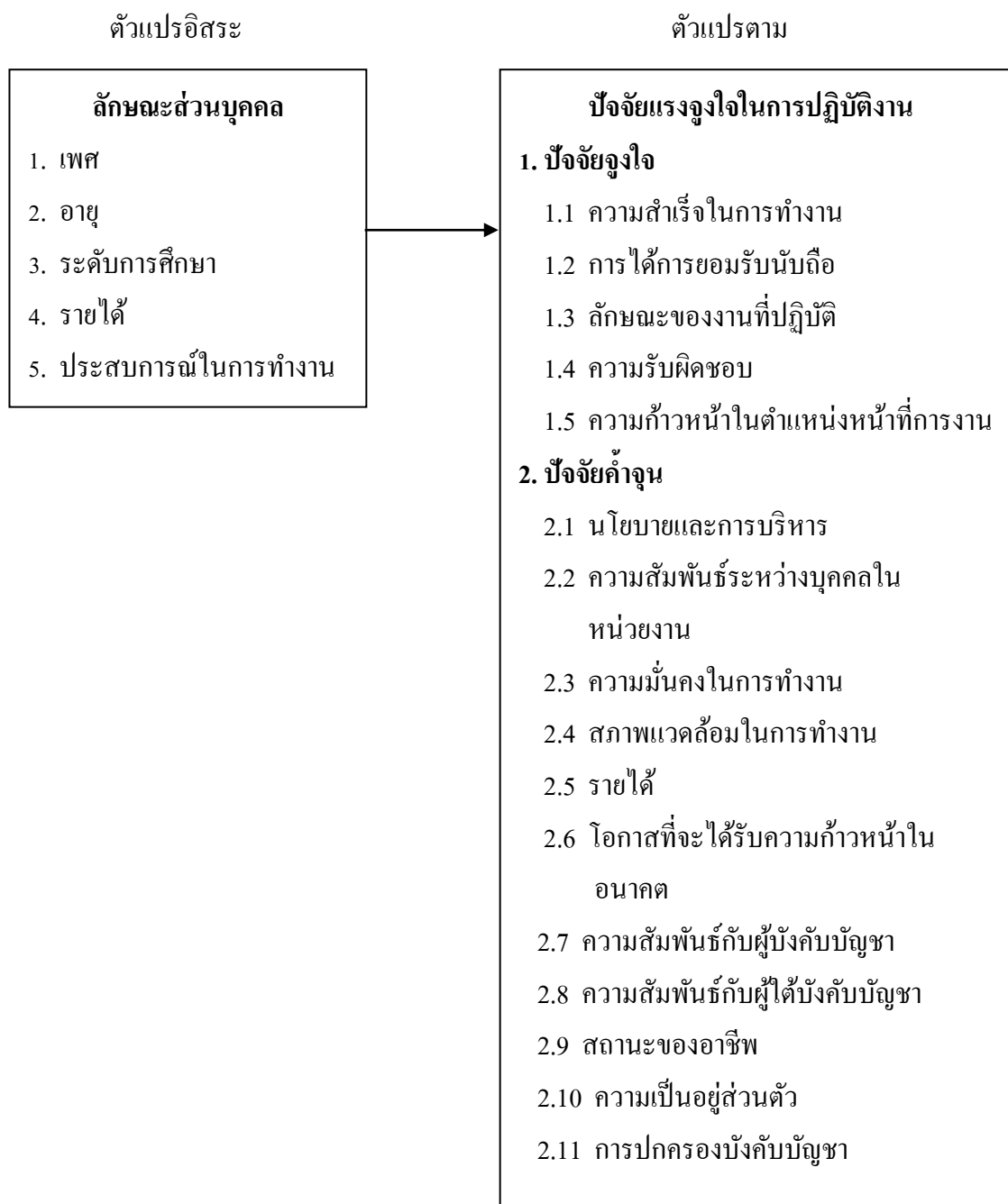
ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด เพื่อหาคำตอบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล
แสนตุง จังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร อันจะนำมาเป็นแนวทางของ
ผู้บริหารที่จะรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลได้นานที่สุดโดยอาศัย
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่เหมาะสมตรงตามความต้องการของบุคลากรยิ่งขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิด
ประโยชน์ต่อทางองค์การบริหารส่วนตำบลตลอดจนประชาชน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
แสนตุง จังหวัดตราด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล
แสนตุง จังหวัดตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล
แสนตุง จังหวัดตราด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสพการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด โดยใช้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two factors theory) ของ
Herzberg, Mausner, and Synderman (1959) ซึ่งแบ่งเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ซึ่งกระตุ้น
ให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) ความสำเร็จในการทำงาน (2) การได้
การยอมรับนับถือ (3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (4) ความรับผิดชอบ (5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
หน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจ
ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) นโยบายและการบริหาร (2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน
(3) ความมั่นคงในการทำงาน (4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (5) รายได้ (6) โอกาสที่จะได้รับ
ความก้าวหน้าในอนาคต (7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (8) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
(9) สถานะของอาชีพ (10) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (11) การปกครองบังคับบัญชา ซึ่งได้มาจาก
การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด
2. ทราบผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด ตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน
3. นำผลการศึกษาวิจัยมาปรับปรุงการบริหารงานบุคคล เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด โดยศึกษาตามทฤษฎีของ Herzberg (Herzberg's motivator-hygiene theory) จำแนกตามปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน (Herzberg et al., 1959) ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยที่เหมาะสมกับสถานที่ปฏิบัติงานผู้ศึกษาวิจัย

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน
2. ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย
 - 2.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่
 - 2.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
 - 2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
 - 2.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - 2.1.4 ความรับผิดชอบ
 - 2.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
 - 2.2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่
 - 2.2.1 นโยบายและการบริหาร
 - 2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน
 - 2.2.3 ความมั่นคงในการทำงาน
 - 2.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.2.5 รายได้
 - 2.2.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

2.2.7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2.2.8 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2.9 สถานะของอาชีพ

2.2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.2.11 การปกครองบังคับบัญชา

ขอบเขตด้านพื้นที่: การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ จำนวน 12 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 19 คน และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 13 คนรวมทั้งสิ้น 45 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด, 2558)

ขอบเขตด้านระยะเวลา: ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามกรอบแนวคิดเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด ในระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2558 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2559 เป็นระยะเวลา 5 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นปัจจัยที่มากกระตุ้นหรือชักนำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

การปฏิบัติงาน หมายถึง บทบาทหน้าที่ ภารกิจ ที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่งงานที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

บุคลากร หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบด้านกระตุ้น เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก ซึ่งจะเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทันกำหนดเวลาและเป็นที่น่าพอใจ และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงด้วยดี

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผลงานได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและชื่นชมผลงานที่ท่านได้ทำสำเร็จ

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถที่ถนัด ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ และงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่มีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระในการเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชามักมอบงานที่สำคัญและเร่งด่วนให้ปฏิบัติงานเสมอ มอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานใหม่ให้ด้วยความไว้วางใจ

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การที่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าทัดเทียมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ๆ ในหน่วยงาน และได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อ

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบด้านอนามัยเป็นปัจจัยที่ป้องกันให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อม หรือส่วนประกอบของงาน มีจำนวน 11 ด้าน ได้แก่

1. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การที่หน่วยงานของท่านมีนโยบายและระเบียบในการปฏิบัติงานที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวกและประสบความสำเร็จ มีการวางแผนกำหนดกรอบภาระหน้าที่อย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ได้เสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง การที่ท่านสามารถปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมั่นใจ และบุคลากรในหน่วยงานให้ความสามัคคีปรองดองมีบรรยากาศการทำงานที่ดี

3. มั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่มีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังดำรงอยู่ และมีความรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ได้ยาวนานเท่าที่ท่านต้องการงานที่ท่านทำอยู่มีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงต่ออันตรายใด ๆ

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นสัดส่วน มีพื้นที่ร่มรื่นสวยงามและเหมาะสม มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน

5. รายได้ หมายถึง เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและคุณธรรม เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงาน มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในสายงาน และมีโอกาสได้รับฝึกอบรม และสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง

7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด หมายถึง ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและยกย่อง การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชารับฟังช่วยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงาน

8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานและช่วยเหลืองานได้เป็นอย่างดี และผู้ใต้บังคับบัญชามีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี

9. สถานะของอาชีพ หมายถึง งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่สุจริตมีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม และท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ

10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานที่ทำงานของท่านกับที่พักอาศัยไม่ไกล และท่านมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงาน

11. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง หน่วยงานของท่านสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเป็นทีมและสามัคคี และหน่วยงานของท่านดูแลและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมีเทคนิค

องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีสถานที่ตั้งอยู่ที่เลขที่ 234 หมู่ 2 ตำบลแสนตุง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 1.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ
 - 1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
 - 1.4 เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 แนวคิดและทฤษฎีของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ได้ให้คำจำกัดความไว้หลายความหมาย ดังต่อไปนี้

Locke (1992) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นอารมณ์ด้านบวกที่เกิดจากการตอบสนองของผลการทำงาน การประเมินว่างานนั้นสำเร็จหรือมีคุณค่า ส่วนความไม่พึงพอใจในการทำงาน จะมีผลการประเมินว่าถูกปฏิเสธความรู้สึกอึดอัด หรือความรู้สึกเป็นลบกับคุณค่าของงานขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในการทำงานเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้

วิเชียร วิทษอุดม (2549) กล่าวว่า องค์กรจะต้องมีกระบวนการวิธีปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งหมายถึงแบบอย่างวิธีปฏิบัติที่เป็นแบบแผนคงที่แน่นอน ไว้เพื่อให้ทุกคนในองค์กรต้องยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงาน

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2550) ให้ความหมายว่า แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เป็นแรงที่ทำให้พลังงานกระตุ้นร่างกายให้กระทำพฤติกรรม เป็นแรงกระตุ้นที่มีการกำหนดทิศทางไว้ว่าจะทำพฤติกรรมออกไปอย่างไร แบบใด และแรงกระตุ้นให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นเอาไว้

สุพานิ สฤษฏ์วานิช (2552) คนเรามีความต้องการ (Needs) บางสิ่งบางอย่างเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากแรงขับที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของเรา เช่น ความหิว ความกระหาย หรือความอยากได้ในบางสิ่งบางอย่าง หรืออาจเกิดจากสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจ (Incentive) จากภายนอกมากระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจบางสิ่งบางอย่างขึ้นมา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) แรงจูงใจ หมายถึงสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า

กาญจนา ศิริรัตน์ (2557) แรงจูงใจ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อการดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เรื่องใดเรื่องหนึ่งให้สำเร็จตามที่ต้องการ แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลกร ในลักษณะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่ง นักจิตวิทยาเชื่อว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอย่างหลากหลายของมนุษย์แฝงไว้ด้วยแรงจูงใจทั้งสิ้น

มลฤดี เข็นสบาย (2557) แรงจูงใจ หมายถึงตัวผลักดันที่ทำให้เกิดการกระตุ้นหรือการปลุกเร้าให้คนมีพฤติกรรมแสดงออกมา โดยมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาอันอาจจะเป็นรางวัล โบนัสตำแหน่งและการลงโทษ ซึ่งเป็นการทำให้เกิดการตื่นตัว อีกทั้งการทำให้เกิดความคาดหวัง ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในชีวิตประจำวันในการปฏิบัติงานการบริหารคน ในองค์กร การอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ ผลของความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานและองค์กร แรงจูงใจนับว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรสามารถนำไปใช้กับบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ตามความเหมาะสมขององค์กรนั้น ๆ

จากความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นปัจจัยที่มากกระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลกรแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่คุณเองต้องการ

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญในการบริหารงานทั้งต่อองค์กร ต่อผู้บริหาร และต่อบุคคลที่ทำงาน ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร

- 1.1 ช่วยให้ได้คนดีมีความสามารถมาร่วมงานกับองค์กรและอยู่กับองค์กร
- 1.2 ทำให้องค์กรมั่นใจว่าบุคลากรจะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ
- 1.3 ช่วยเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร

- 2.1 ช่วยให้การมอบหมายอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.2 ช่วยขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหาร
- 2.3 เอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

3. ความสำคัญต่อบุคลากร

3.1 ช่วยให้อุคลากรสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรและสนองตอบความต้องการของตนเองได้พร้อม ๆ กัน

3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องค่าตอบแทน

3.3 มีขวัญกำลังใจในการทำงาน

สุพานิ สฤกษ์วานิช (2552) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือพนักงานเหล่านั้นมีความต้องการที่จะทำงาน มีความตั้งอกตั้งใจในการทำงาน ทুমเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กรอย่างยาวนาน แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน คน ๆ นั้นก็จะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมาให้เสร็จพัน ๆ ตัวไป ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร แรงจูงใจจะเป็นปัจจัยที่แสดงความเต็มใจความตั้งใจที่จะทำ แต่อย่างไรก็ตาม ผลการปฏิบัติงานยังคงขึ้นอยู่กับความสามารถคือพนักงานต้องมีความรู้ ความสามารถในการทำงานนั้น ๆ ความสามารถจะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้คน ๆ นั้นทำงานนั้น ๆ ได้ และอีกปัจจัยคือโอกาสหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น คน ๆ นั้นมีโอกาสได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ หรือมีโอกาสให้แสดงออก เขาก็จะสามารถสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดขึ้นได้อย่างสัมฤทธิ์ผล ผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจและเข้าใจในแรงจูงใจของบุคลากร เนื่องจาก

1. แรงจูงใจจะนำไปสู่การกระทำบางสิ่งบางอย่างเสมอ
2. แรงจูงใจเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลอย่างมากต่อผลการทำงานที่เกิดขึ้น
3. แรงจูงใจสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าไม่จูงใจให้เหมาะสมแรงจูงใจจะต่ำลง หรือขาด

แรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจต่อความรู้สึกของบุคคลที่ปฏิบัติในองค์กรนั้น ๆ จากแนวคิดที่ว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ และในการสร้างแรงจูงใจให้ได้ผลดี ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ในทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ เพื่อจะได้นำไปใช้เป็นปัจจัยในการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้มีมากมายหลายคนที่ได้สร้างไว้ ในที่นี้จะกล่าวเฉพาะทฤษฎีที่รู้จักกันแพร่หลาย ดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (Two factor theory)

Herzberg et al. (1959) เป็นศาสตราจารย์หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยา แห่งมหาวิทยาลัยเวสเทอร์นรีเสิร์ฟ (Western Reserve University) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ และได้พบซึ่งบทสรุปออกมาเป็นแนวคิดตามทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-factor theory) ซึ่งแบ่งออกเป็นปัจจัย 2 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) หรือองค์ประกอบด้านกระตุ้น เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ปัจจัยด้านนี้ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่น โดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้ บางครั้งจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่า งานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการ

เพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกว่า เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างแท้จริง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) หรือองค์ประกอบด้านอนามัยเป็นปัจจัยที่ป้องกันให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อม หรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยด้านนี้ ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร นั่นคือ นโยบายขององค์กรจะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน (Interpersonal relation peers) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้กันในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

2.3 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2.5 รายได้ (Salary) หมายถึง เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนเงินสวัสดิการประเภทต่าง ๆ

2.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) นอกจากจะหมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กรแล้ว ยังหมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

2.7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation supervisor) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจ ลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

2.8 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relation subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนา และปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.9 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

2.11 การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ ลูกน้อง

ดังนั้น การนำทฤษฎีของ Herzberg et al. ไปประยุกต์ใช้นั้น จึงต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งสองด้านควบคู่กันไปด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานมีส่วนสำคัญไม่น้อย โดยเฉพาะในสภาพสังคมปัจจุบัน ซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่าง ๆ เจริญก้าวหน้ามาก นอกจากจะช่วยสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นตัวช่วยให้ปัจจัยกระตุ้นมีพลังแรงขึ้นด้วย

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow

Maslow (1954) เชื่อว่า องค์กรจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กร และการให้ความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กร ในการทำงาน ผู้บริหารองค์กรต้องเข้าถึงความต้องการของมนุษย์ และเลือกใช้วิธีการจูงใจได้เหมาะสม Maslow เป็นนักจิตวิทยาและนักมนุษยวิทยา โดยเขาได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ที่คำปรึกษาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นไปตามลำดับชั้น 5 ชั้น โดยที่ Maslow ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการไว้ 3 ประการคือ

1. คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่มีความต้องการ ความต้องการของคนไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้รับการตอบสนองความพอใจแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมต่อไปอีก
3. ความต้องการของคนจะเรียงลำดับตามความสำคัญ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันที

ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 5 ลำดับชั้น เริ่มจากความต้องการที่จำเป็นและสำคัญที่สุด ดังนี้คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่พักอาศัยและความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety needs) ความต้องการความปลอดภัยจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ รวมทั้งสถานะทางสังคมด้วย

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) ความต้องการขั้นนี้จะเกี่ยวกับความต้องการความรัก การอยู่ร่วมในสังคม การต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม

4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem needs) เป็นความต้องการและปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ในด้านการมีพลังเข้มแข็ง ความสำเร็จ ความสามารถและความมีอิสระเสรี และความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง มีฐานะที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดที่อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตน ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้

ในการนำทฤษฎีความต้องการลำดับขั้น Maslow ไปใช้ในการจูงใจในการบริหาร ข้อที่ควรพิจารณา ดังนี้ 1) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นตัวจูงใจอีก และเกิดความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น และความต้องการที่สูงขึ้นจะเป็นตัวจูงใจต่อไป 2) ความต้องการของแต่ละคนมีความซับซ้อนมาก กล่าวคือความต้องการของแต่ละคนอาจไม่เป็นไปตามลำดับขั้นก็ได้ 3) ทฤษฎีของ Maslow ไม่ได้พัฒนามาจากข้อมูลเชิงประจักษ์ ทำให้ขาดความน่าเชื่อถือในเชิงวิทยาศาสตร์ แต่ถึงอย่างไรก็ยังเป็นที่นิยมในการนำมาปรับใช้ในองค์กรต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland

McClelland (1985) เป็นทฤษฎีซึ่งเสนอว่าความต้องการของบุคคลากรมุ่งที่ความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่น คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement เขียนย่อว่า NAch) ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง (NAch person) จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทายให้บังเกิดผลดี เป็นบุคลากรที่มีคุณลักษณะเฉพาะตัวดังนี้

1.1 ชอบสถานการณ์ที่ทำให้ตนมีโอกาสได้รับผิดชอบต่อผลงานที่ออกมาโดยตรง จึงไม่ชอบงานที่สถานการณ์เอื้อให้เกิดความสำเร็จได้โดยบังเอิญ เพราะถือว่าทำให้ตนพลาดโอกาสที่จะเรียนรู้ต่อการสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง

1.2 ชอบตั้งเป้าหมายการทำงานในระดับที่ยากปานกลาง มีความเสี่ยงแต่อยู่ในวิสัยคาดว่าจะเป็นไปได้ ทั้งนี้เพราะเห็นว่าความสำเร็จที่มาจากเป้าหมายง่าย ๆ ไม่มีประโยชน์อะไร

ขณะเดียวกัน ถ้ากำหนดเป้าหมายยากเกินไปก็อาจพบความสำเร็จได้น้อยมาก ความเสี่ยงต่อความสำเร็จจึงเป็นเครื่องจูงใจสำหรับผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง (NAch person)

1.3 ต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานของตน เพราะต้องการใช้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการปรับปรุงกลยุทธ์ที่จะให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อให้นำทางในการไปสู่ความสำเร็จในครั้งต่อไป รวมทั้งเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จอีกด้วยผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมุ่งแข่งขันกับตนเองและผู้อื่นเพื่อให้ได้ผลงานดีขึ้น สนใจต่อการริเริ่มเป้าหมายที่แปลกใหม่และเป็นเป้าหมายระยะยาว โดยการกระทำดังกล่าวมิได้มุ่งหมายที่จะเอาใจใครหรือทำให้ใครเสียหายแต่ที่แท้ก็เพื่อมุ่งตอบสนองแรงจูงใจภายในของตน ด้วยเหตุนี้ดังกล่าวได้ว่าผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงตามทฤษฎีนี้เป็นตัวอย่างของผู้ที่มีความต้องการที่ได้ทำในสิ่งที่ตนปรารถนา (Self-actualization) และผู้ที่มีความต้องการงอกงาม (Growth needs) ในทฤษฎีของ Maslow และ Alderfer ตามลำดับ

2. ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (Need for affiliation เขียนย่อว่า NAff) ผู้ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูง (NAff person) เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการสร้างและรักษามิตรภาพ ยึดมั่นต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกร กล่าวคือเป็นคนที่รักใคร่ผูกพันต่อผู้อื่นและต้องการได้ผลตอบแทนทำนองเดียวกันจากผู้อื่น เป็นผู้มีความสามารถพิเศษในการสร้างเครือข่ายกับผู้อื่น ได้อย่างรวดเร็ว เก่งในการติดต่อสื่อสารด้วยรูปแบบวิธีการต่าง ๆ เป็นคนที่ชอบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและแข่งขันกับผู้อื่น บางครั้งชอบผูกพันตนเองกับความต้องการของผู้อื่นผู้ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันตามทฤษฎีนี้จึงตรงกับผู้ที่มีความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging needs) และผู้ที่มีความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs) ของทฤษฎี Maslow และทฤษฎี ERG ตามลำดับ

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for power เขียนย่อว่า NPow) ผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูง (NPow person) มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการสร้างผลกระทบหรือสร้างความประทับใจต่อคนอื่น ผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูงจะพยายามสร้างสถานการณ์หรือสถานะแวดล้อมทางสังคมขึ้นเพื่อให้ตนสามารถใช้อิทธิพลควบคุมกำกับผู้อื่น บางครั้งผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูงยอมที่จะอยู่ในตำแหน่งที่เสี่ยงอันตรายสูง ผูกพันกับการมีเกียรติศักดิ์ศรีของตน อย่างไรก็ตามความต้องการอำนาจสูงเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนด้วยเหตุที่อำนาจสามารถใช้เพื่อวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน กล่าวคือ บางคนต้องการมีอำนาจเพื่อใช้เป็นเครื่องมือแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ในขณะที่บางคนต้องการมีอำนาจเพื่อจะใช้ในการให้บริการแก่คนอื่น และทำประโยชน์แก่องค์กรได้มากขึ้น อย่างไรก็ตามความต้องการมีอำนาจสูงตามทฤษฎีนี้ค่อนข้างใกล้เคียงกับ

ความต้องการได้ทำดังใจปรารถนา (Self-actualization) ตามทฤษฎี Maslow มากที่สุด จากทฤษฎีนี้ McClelland คาดว่า คนจะเกิดแรงจูงใจเมื่อได้ค้นพบและทำงานที่ตรงกับความต้องการของคน กล่าวคือ คนที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง (NAch person) จะเหมาะกับงานด้านการตลาด หรือพนักงานขาย หรือเป็นผู้ประกอบธุรกิจอิสระของตนเอง เนื่องจากงานเหล่านี้ต้องการได้ข้อมูล ป้อนกลับต้องอาศัยความรับผิดชอบส่วนตัวสูง รวมทั้งเปิดโอกาสให้กำหนดเป้าหมายของงาน ได้เอง ส่วนผู้ที่มีความต้องการความรักใคร่ผูกพันสูง (NAff person) มักมีแรงจูงใจต่องานประเภท งานบริการสังคม งานลูกค้าสัมพันธ์ เนื่องจากงานเหล่านี้จำเป็นต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และประการสุดท้าย สำหรับผู้ที่มีความต้องการอำนาจ (NPow person) มีแรงจูงใจสูงที่ต้องการ มีอิทธิพลและผลกระทบต่อผู้อื่น จึงเหมาะสำหรับงานหนังสือพิมพ์หรืองานด้านบริหาร อย่างไรก็ตามจากผลงานวิจัยของ McClelland พบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลที่สุดควรมีความต้องการการ ด้านความรักใคร่ผูกพันอยู่ในระดับต่ำ มีความต้องการด้านอำนาจสูง โดยมีความสามารถในการใช้อำนาจเพื่อเป้าหมายขององค์กรเป็นต้น McClelland ระบุว่า ความต้องการของ บุคลากรมีความสอดคล้องกับพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะความต้องการเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในหลาย ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมโดยปัจจัยอื่นที่มีส่วนสำคัญร่วมอยู่ด้วย เช่น ค่านิยม อุปนิสัย และทักษะ ของบุคลากร ตลอดจนปัจจัยแวดล้อมอื่นที่ส่วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทั้งสิ้น ด้วยเหตุนี้ผู้ที่มี ความต้องการด้านความสำเร็จสูง ไม่จำเป็นต้องมีแรงจูงใจสูงกว่าผู้ที่มีความต้องการด้านอื่น สูงเสมอไป ตัวอย่างเช่น ผู้ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูง อาจมีผลงานเหนือกว่า ผู้ที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูงเมื่อทำงานแบบทีม ซึ่งยึดเกณฑ์เรื่องมิตรภาพช่วยให้เกิด ความร่วมมือที่ดี เป็นต้น สรุปได้ว่า ตามแนวคิดตามทฤษฎีนี้ไม่ได้แบ่งลำดับชั้นความต้องการ ของมนุษย์ แต่เสนอว่า ความต้องการของมนุษย์มี 3 เรื่อง คือ ความต้องการประสบความสำเร็จ (Achievement: nAch) ความต้องการด้านสัมพันธภาพ (Affiliation: nAff) และความต้องการอำนาจ (Power: nPow) ซึ่งความต้องการที่แตกต่างกันจะนำไปสู่พฤติกรรมของบุคลากรที่แตกต่างกัน และ ก่อให้เกิดแรงจูงใจพื้นฐานของบุคลากรแต่ละบุคลกรนั่นเอง

ทฤษฎีการจูงใจของแมกเกรเกอร์ (McGregor's theory X and theory Y)

McGregor (1960) ได้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมงานในองค์กรเพื่อให้เกิด ความร่วมมือสูงสุด และได้เขียนเกี่ยวกับพลังจูงใจในแนวความคิด โนการควบคุมไว้ในหนังสือ The human side of enterprise โดยเปรียบเทียบการควบคุมงานแบบเก่า ว่าเป็น

ทฤษฎีเอกซ์ (Theory X) และการควบคุมงานแบบใหม่เป็นทฤษฎีวาย (Theory Y)

ทฤษฎีเอกซ์ หรือทฤษฎีประเพณีนิยม (Conventional view) ได้มีผู้รู้จักและมีความหมาย ในระบบการบริหารงานมากขึ้นในปัจจุบัน เนื่องจากเป็นทฤษฎีการบริหารที่ไม่รวมความเชื่อมั่นอื่น

ใดที่เกี่ยวกับรายละเอียดในการวัดผล และในการจัดการเรื่องบริหารอื่นใดทั้งสิ้น นอกจากต้องการให้ทุกคนทำงานร่วมกัน เพื่อความสัมฤทธิ์ผลขององค์กรเท่านั้น ซึ่งพอจะสรุปความเชื่อหรือลักษณะของคนตามแนวคิดของ McGregor ตามทฤษฎีได้ดังนี้

1. ตามธรรมชาติของมนุษย์เป็นผู้ที่มีความเกียจคร้านเฉื่อยชา และไม่ปรารถนาที่จะทำงานหรือจะขอทำงานให้น้อยที่สุดแต่ต้องการเงินมาก ๆ และมีตำแหน่งหน้าที่การงานดี
2. โดยปกติคนชอบที่จะทำงานตามที่สั่ง มักจะปรับความรับผิดชอบให้พ้นตัว มีความกระตือรือร้นแต่เพียงเล็กน้อย แต่ต้องการความมั่นคงในเรื่องต่าง ๆ สูง
3. ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบทำงาน จะต้องคอยบังคับ คอยควบคุมสั่งการ หรือข่มขู่และต้องนำวิธีการลงโทษมาใช้บังคับ เพื่อให้เกิดการเกรงกลัว คนจึงจะทำงานจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร
4. โดยปกติคนจะไม่มี ความทะเยอทะยานในสิ่งใด นอกจากจะมีสิ่งอื่นมากระตุ้นหรือยั่ว และปราศจากความรับผิดชอบต่อผู้อื่น ต้องการให้ทุกอย่างเกิดขึ้นแล้วผ่านไปเท่านั้น
5. มนุษย์โดยปกติจะยึดตนเองเป็นจุดศูนย์กลาง และจะไม่แยแสต่อระบบงานหรือองค์กรแต่อย่างใด ฉะนั้นทุกคนจะถือเอาความต้องการของตนเองเป็นหลัก
6. โดยปกติของคนจะเป็นผู้ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงทุกกรณี ก่อนที่จะคล้อยตามหรือยอมรับ เพราะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จะเป็นสิ่งที่ขัดแย้งกับทัศนคติ หรือความคิดของตนเองที่มีอยู่เดิม
7. โดยธรรมชาติของคนจะเป็นผู้ถูกหลอกลวงได้ง่าย เป็นผู้ที่ไม่ฉลาดนัก พร้อมทั้งจะถูกปลุกปั่นให้เป็นเจ้าถ้อยหมอลความ มักชอบเป็นฝ่ายค้านมากกว่าฝ่ายสนับสนุน

จากลักษณะของคนในทฤษฎีเอกซ์ ที่กล่าวข้างต้น McGregor จึงให้เห็นว่า การจูงใจคนให้ทำงานต้องใช้การบังคับให้กลัว มนุษย์ชอบแต่จะเอาประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง

ทฤษฎีวาย เป็นทฤษฎีที่ผู้บริหารจัดสมมติฐานขึ้นมาใหม่ เพื่อให้บุคคลภายในองค์กรมีจุดมุ่งหมายที่สอดคล้องกัน มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงนโยบายซึ่งสามารถที่จะสนับสนุนความต้องการที่ก่อให้เกิดความสำเร็จร่วมกันของสมาชิก McGregor ได้สร้างทฤษฎีใหม่ขึ้นเรียกว่า “การบูรณาการแห่งเป้าหมาย” โดยมีความเชื่อถึงลักษณะของคนแทบจะตรงกันข้ามกับทฤษฎีเอกซ์ ดังนี้

1. ในขณะที่คนกำลังปฏิบัติงาน โดยกำลังกายกำลังใจ และความคิดต่าง ๆ นั้น คนงานหรือผู้ร่วมงานถือว่าเป็นของธรรมดา เช่นเดียวกับการเล่นหรือการพักผ่อน งานเป็นสิ่งสนุกสนาน ดังนั้นลักษณะของคนโดยทั่วไป จึงมิใช่จะรังเกียจหรือชอบงานเสมอไป แต่งานต่าง ๆ จะเป็นสิ่งที่ดี

หรือเลวต่อคนงานหรือไม่ นั่นย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของการควบคุม ถ้าหากงานนั้นเป็นไปในลักษณะของการบังคับ ลงโทษก็จะทำให้คนไม่ชอบทำงาน

2. การควบคุมภายนอก หรือการเอาการลงโทษมาใช้ มิใช่บรรทัดวิธีเพื่อให้เกิดผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คนเราจะปฏิบัติงานด้วยการสั่งตัวเองและควบคุมตัวเองตามวัตถุประสงค์ของเขาที่ได้ตกลงไว้กับองค์กร

3. การสร้างความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้วยการให้รางวัลตามความสำเร็จแห่งผลงานของแต่ละบุคคล จะสามารถอำนวยให้เกิดผลในการปฏิบัติหน้าที่ได้โดยตรงต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร

4. คนเรามีใช้เพียงแต่จะยอมรับผิดชอบเท่านั้น หากแต่แสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย ถ้าหากมีการจัดงานอย่างเหมาะสม

5. ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีส่วนสัมพันธ์กับความเฉลียวฉลาด ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ต่อการแก้ปัญหาขององค์กร ซึ่งมีใช้การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า หรือปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ เท่านั้น แต่ยังมีใจกว้างพอที่จะให้คนอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานอย่างจริงใจอีกด้วย

6. ถ้ามีความเข้าใจถึงคน โดยถูกต้องแล้ว จะเห็นว่า คนโดยทั่วไปจะมีคุณสมบัติพิเศษ คือ จะมีความคิดอื่นที่ดี มีความฉลาด มีความคิดริเริ่มที่จะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรได้เป็นอย่างดี

7. โดยแท้ที่จริงแล้ว มนุษย์แต่ละคนที่อยู่ในองค์กร มีโอกาสแสดงความสามารถเพียงบางส่วนเท่านั้น การที่มีได้เข้าใจถึงลักษณะของคน โดยแท้ที่จริง เป็นผลให้การใช้ทรัพยากรเกี่ยวกับมนุษย์เป็นไปไม่ได้ผลเต็มที่

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีนี้วาง เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้ง และเป็นการมองพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร ตามสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานในองค์กรจะสำเร็จได้ โดยอาศัยความร่วมมืออย่างจริงใจ และมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล โดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจ เป็นการเน้นการพัฒนาตนเองของมนุษย์

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer (Alderfer's existence relatedness growth theory)

Alderfer (1972) ได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์เป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการดำรงอยู่ (Existence needs) เป็นความต้องการที่จะดำรงชีวิตอัน ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกาย และความปลอดภัย

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

3. ความต้องการด้านความก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดเป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม และได้รับความสำเร็จในชีวิต

โดยสรุปแล้ว ไม่ว่าจะทฤษฎีแรงจูงใจของใครก็ตามที่กล่าวมาแล้วเบื้องต้น ล้วนเป็นทฤษฎีที่สามารถจะสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรได้ทั้งสิ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรจะยึดทฤษฎีใด หรือมีการผสมผสานทางทฤษฎีมากน้อยเพียงใด ซึ่งไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัว ตามทฤษฎีของ Maslow นั้นซึ่งได้นำประสบการณ์จากการเป็นนักจิตวิทยาและให้คำปรึกษา อธิบายว่า ความต้องการของมนุษย์เป็นไปตามลำดับขั้น ส่วนทฤษฎีของ McGregor จะมี 2 ลักษณะ คือ ทฤษฎีเอ็กซ์ เป็นการบังคับขู่เข็ญ ทำให้กลัวเพื่อให้คนงานทำงานได้ดีขึ้น และทฤษฎีวาย เป็นการคำนึงถึงพฤติกรรมของมนุษย์อย่างละเอียด เน้นความพึงพอใจ ทฤษฎีของ Alderfer จะมองว่าความต้องการของมนุษย์ไม่จำเป็นต้องเกิดตามลำดับขั้นต่ำไปหาสูงเหมือนของ Maslow และความต้องการเหล่านั้นมิได้แยกจากกัน แม้ความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วยังมีอิทธิพลต่อไปในการตัดสินใจ ส่วนทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland ได้เน้นความต้องการสัมฤทธิ์ผล (N Ach) เป็นสำคัญ หากมี N Ach สูง การทำงานจะมีความสำเร็จสูงด้วย และทฤษฎีการจูงใจ-คำจูนของ Herzberg et al. ซึ่งมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน และปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่ดีในการทำงาน จากทฤษฎีเหล่านี้ผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้เหมาะสมกับองค์กรในการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และงานมีคุณภาพยิ่งขึ้น

เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

จากการค้นคว้า เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้แนวคิดและทฤษฎีไว้ต่าง ๆ ผู้วิจัยอาจกล่าวสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 2-1 เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

Herzberg et al. (1959)	Maslow (1954)	McClelland (1985)	McGregor (1960)	Alderfer (1972)
ทฤษฎี 2 ปัจจัย	ทฤษฎีลำดับความ	1. ความต้องการ	ทฤษฎี X Y	ทฤษฎีแรงจูงใจ
1. ปัจจัยจูงใจ	ต้องการ	ประสบความสำเร็จ	1. ทฤษฎี X	1. ความต้องการ
1.1 ความสำเร็จในการ	1. ความต้องการ	2. ความต้องการ	2. ทฤษฎี Y	ดำรงอยู่
ทำงาน	ทางด้านร่างกาย	ด้านสัมพันธภาพ		2. ความต้องการ
1.2 การได้รับการ		3. ความต้องการ		ด้านความสัมพันธ
ยอมรับนับถือ		อำนาจ		

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

Herzberg et al. (1959)	Maslow (1954)	McClelland (1985)	McGregor (1960)	Alderfer (1972)
1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2. ความต้องการทางด้านความ			3. ความต้องการด้านความก้าวหน้า
1.4 ความรับผิดชอบ	ปลอดภัย			
1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3. ความต้องการทางด้านสังคม			
2. ปัจจัยค่าจ้าง	4. ความต้องการ			
2.1 นโยบายและการบริหารงาน	การยอมรับนับถือ			
2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	5. ความต้องการสำเร็จในชีวิต			
2.3 ความมั่นคงในการทำงาน				
2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน				
2.5 รายได้				
2.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต				

จากตารางที่ 2-1 ผู้วิจัยได้เลือกนำทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959) มาใช้ในการทำวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ จังหวัดตราด ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัย คือปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง ทั้งสองปัจจัยมีด้านรวมกัน ทั้งหมด 16 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทันกำหนดเวลาและเป็นที่น่าพอใจ และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงด้วยดี

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผลงานได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและชื่นชมผลงานที่ท่านได้ทำสำเร็จ
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถที่ถนัด ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ และงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
4. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่มีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระในการเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชามักมอบงานที่สำคัญและเร่งด่วนให้ปฏิบัติงานเสมอ มอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานใหม่ให้ด้วยความไว้วางใจ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การที่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าทัดเทียมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ๆ ในหน่วยงาน และได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อ
6. ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง การที่หน่วยงานของท่านมีนโยบายและระเบียบในการปฏิบัติงานที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวกและประสบความสำเร็จ มีการวางแผนกำหนดกรอบภาระหน้าที่อย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ได้เสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ สามารถปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมั่นใจ และบุคลากรในหน่วยงานให้ความสามัคคีปรองดองมีบรรยากาศการทำงานที่ดี
8. ด้านมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่มีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังดำรงอยู่ และมีความรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ได้ยาวนานเท่าที่ท่านต้องการงานที่ท่านทำอยู่มีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงต่ออันตรายใด ๆ
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นสัดส่วนมีพื้นที่ร่มรื่นสวยงามและเหมาะสม มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน
10. ด้านรายได้ หมายถึง เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและคุณธรรม เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงาน มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในสายงาน และมีโอกาสได้รับฝึกอบรม และสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง
12. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด หมายถึง ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและยกย่องการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชารับฟังช่วยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงาน
13. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชารับฟังให้ความสนใจและเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีและผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำและคำปรึกษาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและเรื่องอื่น ๆ เป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา
14. ด้านสถานะของอาชีพ หมายถึง งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่สุจริตมีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม และท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ
15. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานที่ทำงานของท่านกับที่พักอาศัยไม่ไกล และท่านมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงาน
16. ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง หน่วยงานของท่านสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเป็นทีมและสามัคคี และหน่วยงานของท่านดูแลและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมีเทคนิค

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วิรัช สงวนวงค์วาน (2546) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วย การจูงใจในองค์กรจึงมีผลมาก ทั้งผลงานที่ให้กับองค์กร ในขณะที่พนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนด้วย

วาสนา กล่ำรัมย์ (2553) แรงจูงใจในการทำงาน จึงหมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในของบุคคล มีอิทธิพลทำให้กำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรม และการกระทำ หรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่า สามารถบรรลุเป้าหมายบางประการ ได้มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย (น้ำ อากาศ อาหาร พักผ่อน และที่อยู่อาศัย) และมีความต้องการทางด้านอื่น ๆ เช่น การยกย่อง สถานะ ความรัก ความผูกพันกับบุคคลอื่น

ความรู้สึกที่ดี การให้ การประสบความสำเร็จ โดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป และความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล

พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อผ่านไปวัน ๆ

2. การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล

ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือลดความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จ ด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล

การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อดำเนินงานเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. การจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล

บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

จากที่กล่าวมาทั้ง 4 ประการ จะเห็นได้ว่า องค์การใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์การนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้งาน

สำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนั้นยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย และช่วยสร้างคนให้ดีขึ้นได้ เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญ ส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

แนวคิดและทฤษฎีของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory)

Adams (1965) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ โดยมีพื้นฐานความคิดว่า บุคคลย่อม

แสวงหาความเสมอภาคทางสังคม โดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (Output) กับตัวป้อน (Input) คือพฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาค จะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับการเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (Perceived inputs to outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใด ก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้

ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา (เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ อารมณ์ สถานภาพ สติปัญญาความสามารถ และอื่น ๆ) กับผลตอบแทนที่ได้รับ (เช่น การยกย่องชมเชย ค่านิยม ค่าจ้างค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและสถานภาพ การยอมรับจากหัวหน้างาน) กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนก หรือแม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขาก็ได้ ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของเขาเอง ไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่เขาอาจรับรู้ว่ามีไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเอง เพื่อทำให้รู้สึกว่าการเกิดความเสมอภาค ดังนั้นในการปฏิบัติต่อพนักงาน หัวหน้างานจะต้องทำให้เขาเห็นว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น

เมื่อเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น พนักงานส่วนมากมักประเมินว่าตนเองทำงานหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน เขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงตราบเท่าที่เขายังรับรู้ว่ามีเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น แต่ถ้าพนักงานพบว่าผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขา หรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาค โดยการลดระดับตัวป้อนหรือไม่ก็เรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้น

การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ 3 แบบ คือผลตอบแทนเหมาะสม ผลตอบแทนต่ำไป ผลตอบแทนสูงไป

1. ผลตอบแทนเหมาะสม (Equitably-rewarded) พนักงานรับรู้ว่ามีตัวป้อนและผลตอบแทนมีความเหมาะสมกัน แรงจูงใจยังคงมีอยู่ เชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่าเป็นเพราะเขามีตัวป้อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสบการณ์สูงกว่า เป็นต้น

2. ผลตอบแทนต่ำไป (Under-rewarded) เมื่อพนักงานคนใดรับรู้ว่ามีตัวป้อนได้รับผลตอบแทนต่ำไป เขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทน (เรียกร้อยค่าจ้างเพิ่ม) ลดตัวป้อน (ทำงานน้อยลง มาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง พักครั้งละนาน ๆ ฯลฯ) อ้างเหตุผลให้ตัวเองเปลี่ยนแปลงตัวป้อนหรือผลตอบแทนของคนอื่น (ให้ทำงานมากขึ้น หรือรับค่าจ้างน้อยลง) เปลี่ยนงาน (ขอย้ายไปฝ่ายอื่น ออกไปหางานใหม่) เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ (ยังมีคนที่ได้รับ น้อยกว่า)

3. ผลตอบแทนสูงไป (Over-rewarded) การรับรู้ว่ามีตัวป้อนได้รับผลตอบแทนสูงไปไม่มีปัญหาต่อพนักงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตาม พบว่าพนักงานมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีเหล่านี้ คือ เพิ่มตัวป้อน (ทำงานหนักขึ้น และอุทิศเวลามากขึ้น) ลดผลตอบแทน (ยอมให้หักเงินเดือน) อ้างเหตุผลให้ตัวเอง (เพราะฉันเก่ง) พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น (เขาควรได้รับเท่านั้น)

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory)

เป็นทฤษฎีของ Vroom (1964) ซึ่งอธิบายได้ด้วยสูตร

แรงจูงใจ = ความคาดหวัง x คุณค่าของผลลัพธ์

มีความหมายว่าระดับแรงจูงใจเป็นไปตามระดับความต้องการที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และระดับความเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับสิ่งนั้น ทฤษฎีนี้มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญคือ

1. ปัจจัยภายใน (ความต้องการ) และปัจจัยภายนอก (สภาพแวดล้อม) มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล
2. พฤติกรรมใด ๆ เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองของบุคคล
3. บุคคลมีความแตกต่างกันในความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมาย
4. บุคคลจะเลือกใช้พฤติกรรมใดยอมเป็นไปตามการรับรู้ผลต่อเนื่องจากพฤติกรรมนั้น
5. แรงจูงใจตามทฤษฎีนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยตัวแปรสำคัญสองตัวประกอบกัน คือ ความคาดหวัง และคุณค่าของผลลัพธ์

ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อความสามารถของตนเอง หรือ โอกาสและความเป็นไปได้ที่เขาจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มีความคาดหวังสูงย่อมมีแรงจูงใจสูง แต่ถ้าพนักงานคนใดไม่เชื่อใจตัวเองว่าจะทำงานได้สำเร็จ

พนักงานคนนั้น ไม่มีแรงจูงใจที่จะทำหรือจะไม่พยายามทำงานนั้น

การรับรู้ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติ การกระทำ หรือพฤติกรรมกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหรือต่อผลตอบแทนที่จะได้รับ ถ้าบุคคลคาดหวังสูงว่าการกระทำของเขาจะได้รับรางวัล เขาจะเกิดแรงจูงใจสูง ถ้าพนักงานมั่นใจว่าเมื่อกระทำแล้วได้รับผลตอบแทน เขาย่อมเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้น แต่ถ้าพนักงานไม่มีความแน่ใจว่าจะได้รับอะไร แรงจูงใจในการทำงานจะไม่เกิดขึ้น ตัวอย่าง เช่น ตะวัน เชื่อตัวเองว่าเขาสามารถเป็นหัวหน้างานที่ดีได้ และเขาต้องการได้รับตำแหน่งนั้น แต่เขามีลักษณะการควบคุมจากภายนอก (External locus of control) ซึ่งเชื่อว่าการทำงานหนักไม่ใช่วิธีที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งแต่อย่างใด ดังนั้นเขาไม่มีแรงจูงใจที่จะทำงานหนักเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง

คุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) หมายถึง คุณค่า หรือความสำคัญที่บุคคลรับรู้ต่อผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับ โดยทั่วไปถ้าบุคคลรับรู้คุณค่าสูงต่อผลตอบแทน หรือรับรู้ว่าคุณค่ามีความสำคัญสูงมากเท่าไร ยิ่งทำให้มีแรงจูงใจสูงมากขึ้นด้วยและจะทุ่มเทความสามารถในการกระทำเพื่อได้ผลลัพธ์นั้น ตัวอย่างเช่น มานะซึ่งเป็นหัวหน้างานต้องการให้ซาลีซึ่งเป็นพนักงานทำงานให้มากขึ้น เขาจึงบอกกับซาลีว่าควรเอาใจใส่ทำงานให้มากขึ้น เพราะการทำงานมากขึ้นจะส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง ถ้าหากซาลีมีความต้องการจะเลื่อนตำแหน่ง เขาคงมีแรงจูงใจสูงขึ้นในการทำงาน แต่ถ้าซาลีไม่สนใจหรือไม่เห็นความสำคัญของการเลื่อนตำแหน่ง การบอกกล่าวของมานะไม่สามารถจูงใจซาลีได้

ทฤษฎีความคาดหวังจะใช้ได้ผลดีกับผู้ที่ปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะการควบคุมจากภายใน (Internal locus of control) เพราะพนักงานเหล่านี้เชื่อมั่นว่าเขาเป็นคนกำหนดแนวทางชีวิตของตนเองได้ ความพยายามและความสามารถของเขาจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน แต่ทฤษฎีนี้ไม่เหมาะจะใช้จูงใจพนักงานที่มีลักษณะการควบคุมจากภายนอก เพราะพวกนี้เชื่อถือในเรื่องดวง โชควาสนา ความบังเอิญ และสิ่งภายนอกอื่น ๆ ไม่เชื่อในความสามารถและความพยายามของตัวเองว่าจะทำให้พบความสำเร็จได้

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง

องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2540 สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ตั้งและอาณาเขตทิศเหนือจรดตำบลประณีต และตำบลเทพนิมิต อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ทิศใต้จรดตำบลท่าโสม อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ทิศตะวันออกจรดตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ทิศตะวันตกจรดตำบลบ่อ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พื้นที่ตำบลแสนตุงมีพื้นที่ทั้งหมด 101.20 ตารางกิโลเมตร คิดเป็น 63,264 ไร่ ระยะทางห่างจากจังหวัดตราด 22 กิโลเมตร และห่างจากอำเภอเขาสมิง 7 กิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบลุ่มสลับเนินเขา มีแม่น้ำลำคลองอยู่โดยทั่วไป พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ในการทำเกษตร จำนวนหมู่บ้านตำบลแสนตุงมีทั้งหมด 10 หมู่บ้าน (องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด, 2558)

วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง “ชุมชนปลอดภัยสะอาด ยกระดับคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเศรษฐกิจพึ่งพา พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สร้างงานสู่อาเซียน”

พันธกิจ

พันธกิจการพัฒนา ได้แก่

1. พัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็งปลอดภัยสะอาด
2. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี และความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน
3. ส่งเสริมและพัฒนาให้ประชาชนดำเนินชีวิต โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
4. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ
5. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของประชาชนให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบัน

การพัฒนา

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ได้แก่

1. สร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็ง มีความคิดริเริ่ม ให้ความรู้แก่เยาวชนและประชาชน เรื่องยาเสพติด จิตอบรม กิจกรรมเข้าค่าย เน้นการรวมกลุ่มเพื่อสร้างพลังในทุก ๆ ด้าน
2. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งกายและใจ ความเป็นอยู่ที่ดี มีโอกาสศึกษาเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่องทางในการรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัยเพิ่มขึ้น
3. ประชาชนมีการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4. ก่อสร้างปรับปรุงซ่อมแซมถนน สะพาน ทางเดิน ท่อระบายน้ำ พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำสาธารณะเพื่อใช้ในการอุปโภค-บริโภค และการเกษตร ตลอดจนสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

5. ประชาชนมีอาชีพ และมีรายได้เพียงพอต่อสภาพการณ์ปัจจุบัน สามารถพึ่งพาตนเอง
ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่

คณะผู้บริหารฯ รวม 4 คน ประกอบด้วย

1. นายกองค้ำการบริหารส่วนตำบล
2. รองนายกองค้ำการบริหารส่วนตำบล
3. รองนายกองค้ำการบริหารส่วนตำบล
4. เลขานุการนายกองค้ำการบริหารส่วนตำบล

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รวม 20 คน

1. ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
2. รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
3. เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
4. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

อัตรากำลังบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ ประกอบด้วย
พนักงานส่วนตำบล จำนวน 12 อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน
19 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 13 อัตรา รวมทั้งสิ้น 45 อัตรา

ตำแหน่งในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รวม 32 คน

1. นักบริหารงาน อบต. 1 คน
2. นักบริหารงานทั่วไป 1 คน
3. บุคลากร 1 คน
4. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 1 คน
5. เจ้าพนักงานธุรการ 1 คน
6. นักพัฒนาชุมชน 1 คน
7. ผู้ช่วยบุคลากร 1 คน
8. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 1 คน
9. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ 1 คน
10. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล 1 คน
11. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน 1 คน

12. พนักงานขับรถยนต์ 8 คน

13. นักการภารโรง 1 คน

14. คนงานทั่วไป 12 คน

ตำแหน่งในกองคลัง รวม 6 คน

1. ผู้อำนวยการกองคลัง 1 คน

2. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 1 คน

3. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 1 คน

4. เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ) 1 คน

5. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ 1 คน

6. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ 1 คน

ตำแหน่งในกองช่าง รวม 5 คน

1. ผู้อำนวยการกองช่าง 1 คน

2. นายช่างเขียนแบบ 1 คน

3. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ 1 คน

4. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก 1 คน

5. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก 1 คน

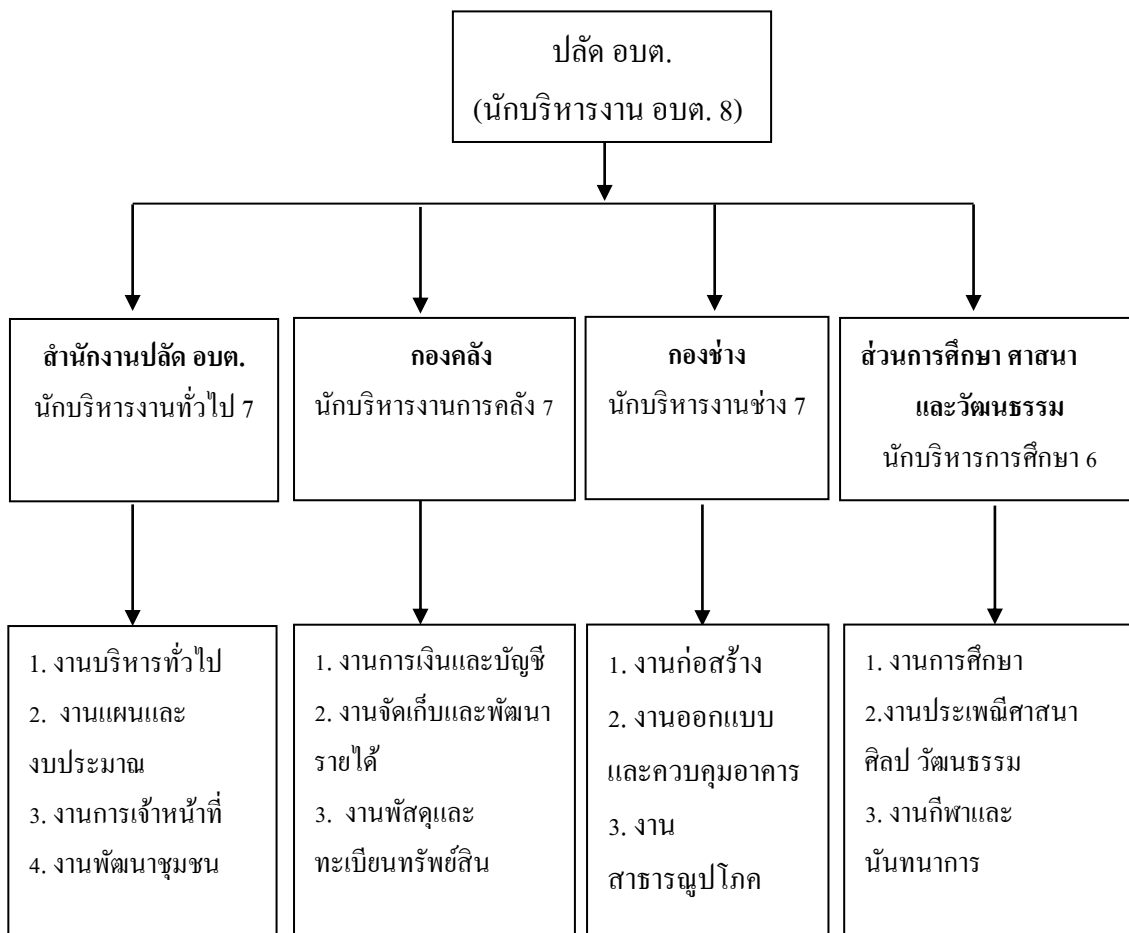
ตำแหน่งในส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รวม 2 คน

1. หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 1 คน

2. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา 1 คน

โครงสร้างการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.



ภาพที่ 2-1 โครงสร้างการบริหารภายในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง

แผนพัฒนาบุคลากรของ อบต.แสนตุง มีแนวทางเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของบุคลากรของรัฐในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นบุคลากรของรัฐดี อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุงจังหวัดตราด, 2559)

วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในด้านการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง
2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก
3. เพื่อกระตุ้นให้บุคลากร ตื่นตัวในการรับรู้และแสวงหา ความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายใหม่
4. เพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน จากการเรียนรู้ตัวอย่าง และประสบการณ์ของผู้อื่น
5. เพื่อให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามบทบาทของตน
6. เพื่อลดข้อผิดพลาดในการทำงาน
7. เพื่อเสริมสร้างทักษะ ภาวะการณ์เป็นผู้นำที่เก่งงาน เก่งคน เก่งคิด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์เกอร์ ได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าไว้มาก ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปและรวบรวมไว้ ดังต่อไปนี้

สุภพ กันธิมา (2550) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ (1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (2) เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็น ไปอย่างถูกต้องเหมาะสมกับความ เป็นจริง มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยมีสมมติฐานว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลอยู่ในระดับมาก และพนักงานที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม และหน้าที่การงานแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน การศึกษาครั้งนี้ได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานเทศบาลตำบลทุกตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 501 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยจูงใจของ Frederick Herzberg เป็นกรอบในการศึกษา ข้อมูลที่ได้รับได้ถูกนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ช่วยในการประมวลผลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสถิติ t-test, F-test เป็นสถิติในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการศึกษาพบว่า

พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือความรับผิดชอบลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิภาพและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจอื่น คือ การพัฒนาและความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุนอื่น คือ ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น บำเหน็จ บำนาญ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล เงินโบนัส ด้านสันตนาการและการกีฬา ที่อยู่อาศัย การเดินทาง และขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคายุติธรรม การจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุด มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของสมมติฐานพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม และหน้าที่การงานแตกต่างกัน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตรของปัจจัยจูงใจมีค่าความแตกต่างในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือ ได้แก่ เพศ รายได้ต่อเดือน อายุสถานภาพ ที่พักอาศัย การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ การปฏิบัติงานในหน่วยงาน รายได้อื่นต่อเดือน ไม่มีความแตกต่าง และพบว่า ด้านกลุ่มอายุที่แตกต่างกัน และด้านการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความแตกต่างจากที่คาดหวังไว้ในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือในปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ไม่มีความแตกต่าง

ประสงค์ ภาเรือง (2551) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารและพนักงานครู จังหวัดอุบลราชธานี จำนวนทั้งสิ้น 203 คน เป็นผู้บริหาร จำนวน 12 คน และพนักงานครู จำนวน 191 คน โดยวิธีการสุ่ม แบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 80 ข้อ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F เมื่อพบ ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ Scheffe ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก (2) พนักงานครูเทศบาลที่มีตำแหน่งต่างกัน เพศต่างกัน อายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ทิพย์กมล ญาณกาย (2553) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร เทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมและ รายด้านศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน และศึกษา ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานในเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 64 คน ได้ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.03-0.84 และ ค่าความเชื่อมั่น 0.93 ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความ รับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ (2) ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานจ้างตามภารกิจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานจ้างทั่วไป บุคลากรที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี- 6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 6 ปี-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่ากลุ่มอื่น (3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรควร ได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ มีอิสระในการทำงาน และได้รับความไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น จะส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาควรยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น และควรให้ความสำคัญกับงานแต่ละฝ่ายเท่า ๆ กัน ให้พนักงานทุก คนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาองค์กร และควรประเมินผลการปฏิบัติของพนักงานตาม หลักเกณฑ์ว่าด้วยความยุติธรรมและความโปร่งใส

ยุทธศาสตร์ ชันตรี (2554) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลคูสิงห์ อำเภอกะหรัง จังหวัดมหาสารคาม วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ

และเพื่อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มประชากรจำนวน 70 คน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 13 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน คือด้านเงินเดือน และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา สถานะของบุคลากร ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กาบทิพย์ ศิริชมพู่ (2554) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ระดับ การศึกษา และ ตำแหน่งงานและการศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัด นครพนม จำนวน 134 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 เมื่อรวบรวมข้อมูลที่ใช้สถิติ วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม คือ ผู้บริหารไม่ควรก้าวก่ายการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ควรปรับเปลี่ยนการเบิกค่ารักษาพยาบาลเป็นสิทธิจ่ายตรง ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์

ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ควรจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่พนักงานส่วนตำบลด้วยความยินดีและเต็มใจ พนักงานส่วนตำบลควรยอมรับผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสม ทั้งปริมาณงานและเวลาการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ชลศิริ จันทร (2554) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามข้อมูลของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน จำนวนทั้งสิ้น 123 คน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพสถานที่ทำงาน และด้านลักษณะของงานที่ทำตามลำดับ สำหรับด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านความเจริญก้าวหน้าและด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกด้านมีความสัมพันธ์กัน โดยที่ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรกับด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านลักษณะของงานที่ทำกับด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ทำกับด้านความเจริญก้าวหน้า ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามเพศพบว่า ด้านลักษณะงานที่ทำมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าด้านลักษณะของงานที่ทำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

พรพิมล พิมพ์บุญมา (2554) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอุบลราชธานี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำงานในเทศบาลนครอุบลราชธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและประเภทของกลุ่มงานประชากรในงานวิจัย เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครอุบลราชธานีปี พ.ศ. 2553 จำนวน 835 ราย ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรเทศบาลนครอุบลราชธานี

มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรเทศบาลนครอุบลราชธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีประเภทของกลุ่มงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีเพศ อายุ และตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

จุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูพานรายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบและข้อเสนอแนะในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูพานรายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 73 ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้านคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูพานรายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน แตกต่างกัน พบว่า (2.1) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูพานรายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน แตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน (2.2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูพานรายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางระดับสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้านทุกด้านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน (2.3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน แรงจูงใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า

ในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนผลประโยชน์เกี่ยวกับ ผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูพานรายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้ ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการให้ทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น นโยบายและการบริหารควรชัดเจน และสอดคล้องกันเพื่อต่อการนำไปปฏิบัติ ควรมีข้อปฏิบัติหรือกฎหมายรับรองความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มเติมความรู้ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ควรมีความสะดวกรวดเร็ว ยากให้งานที่ได้รับมอบหมาย ได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจ ควรมีการแบ่งงานที่ชัดเจน เพื่อที่ได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นไปทิศทางเดียวกัน ควรมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน เพื่อสะดวกต่อผู้มาติดต่องาน

มลฤดี เย็นสบาย (2557) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ รวมทั้งสิ้นจำนวน 55 คน วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป-20,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 ปีขึ้นไป-6 ปี ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแรงจูงใจมากที่สุด 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน และแรงจูงใจมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานเป็นที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้า

งาน ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งงาน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 45 คน สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 2-2 สรุปตัวแปรอิสระที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้วิจัย/ ปีที่วิจัย	ตัวแปรอิสระ									
	เพศ	อายุ	การ ศึกษา	รายได้	สถาน ภาพ สมรส	ตำแหน่ง งาน	ประสบการณ์ ในการทำงาน	จำนวน บุตร	ที่พัก อาศัย	กลุ่ม งาน
สุภาพ กันธิมา (2550)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ประสงค์ ภาเรือง (2551)	✓	✓	✓			✓	✓			
ทิพย์กมล ญาณ กาย (2553)						✓	✓			
ยุทธศาสตร์ ชันตรี (2554)	✓		✓			✓				
กาทิพย์ ศิริชมพู่ (2554)	✓		✓			✓				
ชลศิริ จันทร (2554)	✓		✓			✓	✓			
พรพิมล พิมพันธ์ มา (2554)	✓	✓	✓			✓				✓
จุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554)			✓	✓		✓				
มฤดี เย็นสบาย (2557)	✓	✓	✓	✓			✓			
ปฐมวงศ์ สีหา เสนา (2557)	✓	✓	✓	✓		✓				

จากตารางที่ 2-2 จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น พบว่า ตัวแปรที่สัมพันธ์กับ
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นมีทั้งหมด 10 ตัว ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้
สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวนบุตร ที่พักอาศัย และกลุ่มงาน
ซึ่งในการทำวิจัยในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล

แสนตุง จังหวัดตราด นี้ ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน มาเป็นตัวแปรอิสระของการศึกษาคั้งนี้ โดยมีงานวิจัยอ้างอิงดังนี้

ตารางที่ 2-3 อ้างอิงแหล่งที่มาของตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ	แหล่งที่มา
เพศ	สุภพ กันธิมา (2550) ประสงค์ ภาเรือง (2551) ยุทธศาสตร์ ชันตรี (2554) กาทพิทย์ ศิริชมพู (2554) ชลศิริ จันทร (2554) พรพิมล พิมพ์บุญมา (2554) มฤดี เย็นสบาย (2557) ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557)
อายุ	สุภพ กันธิมา (2550) ประสงค์ ภาเรือง (2551) พรพิมล พิมพ์บุญมา (2554) มฤดี เย็นสบาย (2557) ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557)
การศึกษา	สุภพ กันธิมา (2550) ประสงค์ ภาเรือง (2551) ยุทธศาสตร์ ชันตรี (2554) กาทพิทย์ ศิริชมพู (2554) ชลศิริ จันทร (2554) พรพิมล พิมพ์บุญมา (2554) จุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554) มฤดี เย็นสบาย (2557) ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557)
รายได้	สุภพ กันธิมา (2550) ประสงค์ ภาเรือง (2551) จุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554) มฤดี เย็นสบาย (2557) ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557)
ประสบการณ์ ในการทำงาน	สุภพ กันธิมา (2550) ประสงค์ ภาเรือง (2551) ทิพย์กมล ญาณกาย (2553) ชลศิริ จันทร (2554) มฤดี เย็นสบาย (2557)

จากตารางที่ 2-3 ผู้วิจัยจึงตัดสินใจเลือกตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรดังกล่าวมาเป็นตัวแปรอิสระของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

1. ตัวแปรเพศ

จากการทบทวนงานวิจัยของ ชลศิริ จันทร (2554) พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรีที่มีเพศ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วน พรพิมล พิมพ์บุญมา (2554) พบว่า บุคลากรเทศบาลนครอุบลราชธานีที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม

ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล แสนดู่ จังหวัดตราด ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน”

2. ตัวแปรอายุ

จากการทบทวนงานวิจัยของ พรพิมล พิมพัญญา (2554) พบว่า บุคลากรเทศบาลนคร อุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานีที่มีอายุที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลนครอุบลราชธานี ไม่แตกต่างกัน ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบล ค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรีที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วน มลฤดี เย็นสบาย (2557) พบว่า บุคลากรเทศบาล ตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรีที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล แสนดู่ จังหวัดตราด ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน”

3. ตัวแปรระดับการศึกษา

จากการทบทวนงานวิจัยของ ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบล ค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มลฤดี เย็นสบาย (2557) พบว่า บุคลากรเทศบาล ตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วน ยุทธศาสตร์ ชันตรี (2554) พบว่า บุคลากร เทศบาลตำบลคูสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดมหาสารคามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล แสนดู่ จังหวัดตราด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน”

4. ตัวแปรรายได้

จากการทบทวนงานวิจัยของ จูไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554) พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบล นาขาม อำเภอภูฉิมรายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบล ค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรีที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วน มลฤดี เย็นสบาย (2557) พบว่า บุคลากรเทศบาล

ตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรีที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด ที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน”

5. ตัวแปรประสพการณ์การทำงาน

จากการทบทวนงานวิจัยของประสงค์ ภาเรือง (2551) พบว่า พนักงานครูเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี ที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทิพย์ภิมล ญาณกาย (2553) พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอลำปาง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนมลฤดี เข็นสบาย (2557) พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรีที่มีประสพการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด ที่มีประสพการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน”

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้โดยมีวิธีการค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้
6. เสนอผลการแปลผล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล จำนวน 12 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 19 คน และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 13 คน รวมทั้งสิ้น 45 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง, 2558)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด จำนวน 42 ข้อ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้ 3 คะแนน

เห็นด้วยน้อย ให้ 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องแรงจูงใจ จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่
 - 3.1 นายอภิรักษ์ สว่างไสว ตำแหน่ง นายกององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด
 - 3.2 ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 3.3 อาจารย์พรเทพ นามกร ตำแหน่ง อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.83 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปยังที่ องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด เพื่อขออนุญาตส่งแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้ด้วยตนเอง โดยของความร่วมมือจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ช่วงระหว่าง เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2558 เป็นเวลา 1 เดือน

3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 45 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 45 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน คือ โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสิทธิภาพในการทำงาน สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Compare mean) ในการรวบรวมผล

4. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) และนำเสนอด้วยค่า (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ในแต่ละประเด็น

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยโดยนำค่าคะแนนของผู้ตอบในแต่ละแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด การกำหนดค่าเฉลี่ยใช้สูตรการหาค่าอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{สูตรอันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่ต้องการ}} \\
 &= \frac{4-1}{4} \\
 &= 0.75
 \end{aligned}$$

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00	เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25	เห็นด้วยมาก หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50	เห็นด้วยน้อย หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75	เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด จำนวน 45 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน
เพศ	
ชาย	20
หญิง	25
อายุ	
ต่ำกว่า 30 ปี	8
30 ปีขึ้นไป-40 ปี	21
41 ปีขึ้นไป-50 ปี	13
51 ปีขึ้นไป	3
ระดับการศึกษา	
ต่ำกว่า ม. 6/ ปวช.	2
อนุปริญญา/ ปวท./ ปวส.	17
ปริญญาตรี	22
สูงกว่าปริญญาตรี	4
รายได้	
ต่ำกว่า 10,000 บาท	11
10,000 บาทขึ้นไป-20,000 บาท	23
20,001 บาทขึ้นไป-30,000 บาท	8
30,001 บาทขึ้นไป	3
ประสบการณ์ในการทำงาน	
ต่ำกว่า 3 ปี	11
3 ปีขึ้นไป-6 ปี	17
7 ปีขึ้นไป-10 ปี	14
10 ปีขึ้นไป	3
รวม	45

จากตารางที่ 4-1 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด มี สัดส่วนเพศหญิง (N = 25) ใกล้เคียงกับเพศชาย (N = 20) มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี มากที่สุด (N = 21) รองลงมา คือ อายุ 41 ปีขึ้นไป-50 ปี (N = 13) สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด (N = 22) รองลงมาคืออนุปริญญา/ ปวท./ ปวส. หรือเทียบเท่า (N = 17) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป-20,000 บาท มากที่สุด (N = 23) รองลงมา มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท (N = 11) มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป-6 ปี มากที่สุด (N = 17) รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 7 ปีขึ้นไป-10 ปี (N = 14)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด

ตารางที่ 4-2 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ระดับความถี่เห็น				μ	σ	แปลผล	
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด			ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
1. มีโอกาสได้ใช้ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ใน การปฏิบัติงานจน ประสบผลสำเร็จ	12	32	1	-	3.24	0.48	มาก	2
2. สามารถปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่วางไว้ทัน กำหนดเวลาและเป็นที่ น่าพอใจ	13	29	3	-	3.22	0.56	มาก	3

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด			ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
	3. สามารถแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ในการ ทำงานให้ผ่านลุล่วง ด้วยดี	26	14	5			-	3.47
ภาพรวม					3.31	0.37	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-2 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.31, \sigma = 0.37$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงด้วยดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.47, \sigma = 0.69$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาคือมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.24, \sigma = 0.48$) และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทันกำหนดเวลาและเป็นที่น่าพอใจมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.22, \sigma = 0.56$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด ด้านการได้รับการ
ยอมรับ

ด้านการได้รับการยอมรับ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			ระดับ	อันดับ
							แรงจูงใจ	
1. ผลงานได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา	9	28	8	-	3.02	0.62	มาก	2
2. เป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน	11	25	9	-	3.04	0.67	มาก	1
3. เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและชื่นชมผลงานที่ได้ทำสำเร็จ	9	27	9	-	3.00	0.64	มาก	3
	ภาพรวม				3.02	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4-3 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า โดยภาพรวม บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.02$, $\sigma = 0.53$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.04$, $\sigma = 0.67$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และรองลงมาคือผลงานที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.02$, $\sigma = 0.62$) และเรื่องเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและชื่นชมผลงานที่ได้ทำสำเร็จ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.00$, $\sigma = 0.64$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด ด้านลักษณะงาน
ที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด			ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
	1. ได้รับมอบหมาย งานที่ตรงกับความรู้ และความสามารถที่ ถนัด	6	26	12				
2. ลักษณะงานที่ ปฏิบัติเป็นงานที่ ท้าทายและน่าสนใจ	7	19	17	2	2.69	0.79	มาก	3
3. งานที่ปฏิบัติเป็น งานที่ทำให้ท่านมี โอกาสใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์	10	26	9	-	3.02	0.66	มาก	1
ภาพรวม					2.84	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4-4 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด ด้านลักษณะงานที่
ปฏิบัติ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.84$,
 $\sigma = 0.49$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในเรื่องงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจอยู่ใน
ระดับมาก ($\mu = 3.02$, $\sigma = 0.66$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และรองลงมาเรื่องได้รับมอบหมาย
งานที่ตรงกับความรู้และความสามารถที่ถนัด มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.82$, $\sigma = 0.68$)
และเรื่องลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.69$,
 $\sigma = 0.79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย			ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. มีโอกาสได้ ปฏิบัติงานอย่างอิสระ ในการเลือกวิธีการ ทำงานได้ด้วยตนเอง	13	25	7	-	3.13	0.66	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชามอบ งานที่สำคัญและ เร่งด่วนให้ปฏิบัติงาน เสมอ	5	31	7	2	2.87	0.66	มาก	3
3. ผู้บังคับบัญชามอบ อำนาจและการ ตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานใหม่ให้	8	25	11	1	2.89	0.71	มาก	2
	ภาพรวม				2.96	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4-5 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด ด้านความ
รับผิดชอบ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.96$,
 $\sigma = 0.54$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในเรื่องมีอิสระได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระในการเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง มีแรงจูงใจอยู่ใน
ระดับมาก ($\mu = 3.13$, $\sigma = 0.66$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และรองลงมาเรื่องผู้บังคับบัญชามอบ
อำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานใหม่ให้ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.89$, $\sigma = 0.71$)
และเรื่องผู้บังคับบัญชามอบงานที่สำคัญและเร่งด่วนให้ปฏิบัติงานเสมอ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
($\mu = 2.87$, $\sigma = 0.66$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด ด้านความก้าวหน้า
ในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด			ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
1. ท่านมีโอกาสได้ เลื่อนตำแหน่งตาม ความสามารถที่ปรากฏ จากผลงานในหน้าที่	15	29	1	-	3.31	0.51	มากที่สุด	2
2. ตำแหน่งที่ท่าน ปฏิบัติงานมีโอกาสที่ จะก้าวหน้าทัดเทียม กับการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งอื่นๆใน หน่วยงาน	18	24	3	-	3.33	0.60	มากที่สุด	1
3. ท่านได้รับการ สนับสนุนให้มีโอกาส ศึกษาต่อ	9	26	8	2	2.93	0.75	มาก	3
ภาพรวม					3.19	0.34	มาก	

จากตารางที่ 4-6 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.19, \sigma = 0.34$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้
บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในเรื่องตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าทัดเทียมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ๆ
ในหน่วยงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.33, \sigma = 0.60$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก
และอันดับรองลงมาเรื่องท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงาน
ในหน้าที่ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.31, \sigma = 0.51$) และเรื่องท่านได้รับการสนับสนุน
ให้มีโอกาสศึกษาต่อ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.93, \sigma = 0.75$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ จังหวัดตราด ด้านนโยบายและ
การบริหาร

ด้านนโยบายและการ บริหาร	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด			ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
1. หน่วยงานมี นโยบายและระเบียบ ในการปฏิบัติงานที่ ทำงานได้สะดวกและ ประสบความสำเร็จ	9	25	8	3	2.89	0.80	มาก	1
2. หน่วยงานมีการ วางแผนกำหนดกรอบ ภาระหน้าที่อย่าง ชัดเจน	9	23	11	2	2.87	0.79	มาก	2
3. มีโอกาสเสนอ ความคิดเห็นในการ กำหนดนโยบายหรือ แนวทางการ ปฏิบัติงานของ หน่วยงาน	10	21	12	2	2.87	0.81	มาก	3
	ภาพรวม				2.87	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4-7 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ จังหวัดตราด ด้านนโยบาย
และการบริหาร พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
($\mu = 2.87, \sigma = 0.68$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ จังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในเรื่องหน่วยงานมีนโยบายและระเบียบในการปฏิบัติงานที่ทำงานได้สะดวกและประสบ
ความสำเร็จ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.89, \sigma = 0.80$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และ
อันดับรองลงมาเรื่องหน่วยงานมีการวางแผนกำหนดกรอบภาระหน้าที่อย่างชัดเจน มีแรงจูงใจ

อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.87, \sigma = 0.79$) และเรื่องมีโอกาสนอกความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.87, \sigma = 0.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลใน หน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด			ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
1. ปฏิบัติงานกับเพื่อน ร่วมงานและ ผู้ได้บังคับบัญชาด้วย ความมั่นใจ	8	24	12	1	2.87	0.73	มาก	2
2. บุคลากรใน หน่วยงานให้ความ สามัคคีปรองดองมี บรรยากาศการทำงาน ที่ดี	13	26	4	2	3.11	0.75	มาก	1
	ภาพรวม				2.99	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4-8 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.99, \sigma = 0.51$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องบุคลากรในหน่วยงานให้ความสามัคคีปรองดองมีบรรยากาศการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.11, \sigma = 0.75$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความมั่นใจ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.87, \sigma = 0.73$)

ตารางที่ 4-9 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด ด้านความมั่นคง
ในการทำงาน

ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด			ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
	1. ท่านมีความรู้สึก มั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงานที่ท่าน กำลังดำรงอยู่	14	25	6				
2. ท่านมีความรู้สึก มั่นใจว่าจะปฏิบัติงาน ในหน้าที่นี้ได้นาน เท่าที่ท่านต้องการ	19	24	2	-	3.38	0.58	มากที่สุด	1
3. งานที่ท่านทำอยู่มี ความปลอดภัย ไม่ เสี่ยงต่ออันตรายใด ๆ	14	22	8	1	3.09	0.76	มาก	3
ภาพรวม					3.21	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4-9 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด ด้านมั่นคงในการ
ทำงานพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.21$,
 $\sigma = 0.50$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในเรื่องท่านมีความรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ได้นานเท่าที่ท่านต้องการ มีแรงจูงใจ
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.58$) มีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่อง
ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังดำรงอยู่ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
($\mu = 3.18$, $\sigma = 0.65$) และเรื่องงานที่ท่านทำอยู่มีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงต่ออันตรายใด ๆ
ด้านมั่นคงในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.09$, $\sigma = 0.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ จังหวัดตราด ด้านสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด			ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
	1. สถานที่ทำงานของ ท่านมีความเป็น สัดส่วนมีพื้นที่ร่มรื่น สวยงามและเหมาะสม	14	30	1				
2. มีวัสดุอุปกรณ์ที่ เหมาะสมและเพียงพอ ในการทำงาน	13	32	-	-	3.29	0.49	มากที่สุด	1
ภาพรวม					3.29	0.36	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-10 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ จังหวัดตราด
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ใน
ระดับมากที่สุด ($\mu = 3.29, \sigma = 0.36$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ จังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในเรื่องมีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
($\mu = 3.29, \sigma = 0.46$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องสถานที่ทำงานของ
ท่านมีความเป็นสัดส่วนมีพื้นที่ร่มรื่นสวยงามและเหมาะสม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
($\mu = 3.29, \sigma = 0.51$)

ตารางที่ 4-11 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด ด้านรายได้

ด้านรายได้	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผลระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. เงินเดือนและ ค่าตอบแทนที่ท่าน ได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ และคุณธรรม	19	23	3	-	3.36	0.61	มากที่สุด	1
2. เงินเดือนและ ค่าตอบแทนที่ได้รับ เหมาะสมกับปริมาณ งานที่ปฏิบัติ	13	30	2	-	3.24	0.53	มาก	2
3. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับ งานที่ปฏิบัติ	15	23	6	1	3.16	0.74	มาก	3
ภาพรวม					3.25	0.38	มาก	

จากตารางที่ 4-11 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด ด้านรายได้ พบว่า
โดยภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.25, \sigma = 0.38$)
เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและคุณธรรม
มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.36, \sigma = 0.61$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับ
รองลงมาเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจ
อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.24, \sigma = 0.53$) และเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.16, \sigma = 0.74$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-12 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด ด้านโอกาสที่จะ
ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้า ในอนาคต	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด			ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
1. ตำแหน่งที่ท่าน ปฏิบัติงานมีโอกาส เจริญก้าวหน้าในสาย งาน	19	22	4	-	3.33	0.64	มากที่สุด	1
2. ท่านมีโอกาสได้รับ ฝึกอบรม และสัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพ ของตนเอง	15	21	9	-	3.13	0.73	มาก	2
ภาพรวม					3.23	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4-12 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด ด้านโอกาสที่จะ
ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ใน
ระดับมาก ($\mu = 3.23, \sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในเรื่องตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในสายงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
($\mu = 3.33, \sigma = 0.64$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องท่านมีโอกาสได้รับ
ฝึกอบรม และสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.13,$
 $\sigma = 0.73$)

ตารางที่ 4-13 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์
กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาสูงสุด	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด			ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชาให้ คำแนะนำและยกย่อง การปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	11	30	4	-	3.16	0.56	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชาให้ ความเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	12	29	4	-	3.18	0.58	มาก	1
3. ผู้บังคับบัญชารับ ฟังช่วยกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามี กำลังใจในการทำงาน	11	24	10	-	3.02	0.69	มาก	3
4. ผู้บังคับบัญชาของ ท่านให้ความสนใจ และเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง จริงใจ	5	25	13	2	2.73	0.72	มาก	4
ภาพรวม					3.02	0.30	มาก	

จากตารางที่ 4-13 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชาสูงสุด พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
($\mu = 3.02, \sigma = 0.30$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในเรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.16,$
 $\sigma = 0.56$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรกรองลงมาเรื่องผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและยกย่อง

การปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.16, \sigma = 0.56$)
 เรื่องผู้บังคับบัญชารับฟังช่วยกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ใน
 ระดับมาก ($\mu = 3.02, \sigma = 0.69$) และเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจและเป็นกันเองกับ
 ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.73, \sigma = 0.72$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-14 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์
 กับผู้ได้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด			ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชารับ ฟังให้ความสนใจและ เข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของผู้ได้บังคับบัญชา ตลอดจนสามารถ แก้ไขปัญหาดัง ๆ ได้	14	30	1	-	3.29	0.51	มากที่สุด	1
2. ผู้บังคับบัญชาคอย ให้คำแนะนำและ คำปรึกษาต่อ ผู้ได้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และอื่น ๆ เป็นอย่างดี	15	28	2	-	3.29	0.55	มากที่สุด	2
ภาพรวม					3.29	0.42	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-14 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์
 กับผู้ได้บังคับบัญชา พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
 ($\mu = 3.29, \sigma = 0.42$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ในเรื่องผู้บังคับบัญชารับฟังให้ความสนใจและเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของผู้ได้บังคับบัญชาตลอดจน

สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.29, \sigma = 0.51$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำและคำปรึกษาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและอื่น ๆ เป็นอย่างดี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.29, \sigma = 0.55$)

ตารางที่ 4-15 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด ด้านสถานะของอาชีพ

ด้านสถานะของอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่สุจริตมีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม	20	22	3	-	3.38	0.61	มากที่สุด	1
2. มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ	18	24	3	-	3.33	0.60	มากที่สุด	2
ภาพรวม					3.36	0.48	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-15 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.36, \sigma = 0.48$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่สุจริตมีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.38, \sigma = 0.61$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.33, \sigma = 0.60$)

ตารางที่ 4-16 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด ด้านความเป็นอยู่
ส่วนตัว

ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผลระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. สถานที่ทำงานของ ท่านกับที่พักอาศัยไม่ ไกล	15	29	1	-	3.31	0.51	มากที่สุด	1
2. มีความสุขและ พอใจกับสถานที่ ทำงาน	12	31	2	-	3.22	0.52	มาก	2
ภาพรวม					3.27	0.45	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-16 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด ด้านความเป็นอยู่
ส่วนตัว พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.27, \sigma = 0.45$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในเรื่องสถานที่ทำงานของท่านกับที่พักอาศัยไม่ไกล มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.31, \sigma = 0.51$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องมีความสุขและพอใจกับสถานที่
ทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.22, \sigma = 0.52$)

ตารางที่ 4-17 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด ด้านการปกครอง
บังคับบัญชา

ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด			ระดับ	อันดับ
							แรงจูงใจ	
1. หน่วยงานของท่าน สามารถจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานเป็นทีมและ สามัคคี	12	32	1	-	3.24	0.48	มาก	2
2. หน่วยงานของท่าน ดูแลและให้ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานอย่าง มีเทคนิค	15	28	2	-	3.29	0.55	มากที่สุด	1
	ภาพรวม				3.27	0.46	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-17 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด ด้านการปกครอง
บังคับบัญชา พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
($\mu = 3.27, \sigma = 0.46$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในเรื่องหน่วยงานดูแลและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมีเทคนิค มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\mu = 3.29, \sigma = 0.55$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องหน่วยงาน
สามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเป็นทีมและสามัคคี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
($\mu = 3.24, \sigma = 0.48$)

ตารางที่ 4-18 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด
โดยภาพรวมรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง	μ	σ	แปลผลระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.31	0.37	มากที่สุด	2
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.02	0.53	มาก	12
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.84	0.49	มาก	16
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.96	0.54	มาก	13
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.19	0.34	มาก	10
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.87	0.68	มาก	15
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	2.90	0.51	มาก	14
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.21	0.50	มาก	9
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.29	0.36	มากที่สุด	3
10. ด้านรายได้	3.25	0.38	มาก	7
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	3.23	0.60	มาก	8
12. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.12	0.29	มาก	11
13. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.29	0.42	มากที่สุด	4
14. ด้านสถานะของอาชีพ	3.36	0.48	มากที่สุด	1
15. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.27	0.45	มากที่สุด	5
16. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.27	0.46	มากที่สุด	6
ภาพรวมรายด้าน	3.15	0.21	มาก	

จากตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด โดยภาพรวม พบว่า บุคลากร
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.15, \sigma = 0.21$) เมื่อพิจารณาปัจจัย
ที่มีผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรตามสองปัจจัย (Two factors theory) พบว่า

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ซึ่งกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการเกิดแรงจูงใจในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก ($\mu = 3.31, \sigma = 0.37$) รองลงมาด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 3.19, \sigma = 0.34$) และด้านการยอมรับ มีแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 3.02, \sigma = 0.53$) ตามลำดับ

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านสถานะของอาชีพ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการเกิดแรงจูงใจในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก ($\mu = 3.36, \sigma = 0.48$) รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.29, \sigma = 0.36$) และด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.29, \sigma = 0.42$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด

ตารางที่ 4-19 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด โดยภาพรวม

ข้อมูลส่วนบุคคล	μ	σ	ความหมาย
เพศ			
ชาย	3.13	0.18	มาก
หญิง	3.16	0.23	มาก
อายุ			
ต่ำกว่า 30 ปี	3.16	0.31	มาก
30 ปีขึ้นไป-40 ปี	3.11	0.18	มาก
41 ปีขึ้นไป-50 ปี	3.21	0.19	มาก
51 ปีขึ้นไป	3.18	0.13	มาก

ตารางที่ 4-19 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	μ	σ	ความหมาย
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่า ม.6/ ปวช.	2.92	0.14	มาก
อนุปริญญา/ ปวท./ ปวส.	3.20	0.23	มาก
ปริญญาตรี	3.12	0.19	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	3.23	0.13	มาก
รายได้			
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.12	0.25	มาก
10,000 บาทขึ้นไป-20,000 บาท	3.11	0.18	มาก
20,001 บาทขึ้นไป-30,000 บาท	3.29	0.17	มากที่สุด
30,001 บาทขึ้นไป	3.18	0.28	มาก
ประสบการณ์ในการทำงาน			
ต่ำกว่า 3 ปี	3.10	0.20	มาก
3 ปีขึ้นไป-6 ปี	3.08	0.23	มาก
7 ปีขึ้นไป-10 ปี	3.26	0.15	มากที่สุด
10 ปีขึ้นไป	3.20	0.23	มาก

จากตารางที่ 4-19 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด โดยบุคลากรเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย บุคลากรทุกกลุ่มอายุมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด โดยกลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป-50 ปี มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด บุคลากรทุกกลุ่มระดับการศึกษามีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด โดยกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด บุคลากรที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด และมีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ส่วนบุคลากรในกลุ่มรายได้อื่นมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 7 ปีขึ้นไป-10 ปี มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด และมีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ส่วนบุคลากรในกลุ่มประสบการณ์อื่น ๆ มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง

ตารางที่ 4-20 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด

ด้านของแรงจูงใจ	ความถี่	ร้อยละ
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		
1. ควรมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่สำคัญ เพื่อให้เขาได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	10	58.82
2. บุคลากรคนใดปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีผลงานที่เด่นชัด จะต้องยกย่องข้าราชการนั้นให้เป็นที่รับทราบในหน่วยงาน โดยทั่วกัน	5	29.42
3. ส่งเสริมให้เกิดการยอมรับในการทำงานของเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้น	2	11.76
รวม	17	100.00
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ		
1. ควรมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถแก่บุคลากรให้มากที่สุด	4	40.00
2. ควรให้ความมั่นใจแก่บุคลากรรู้สึกว่ามี ความสำคัญในหน่วยงานและสามารถทำงานที่สำคัญได้	6	60.00
รวม	10	100.00
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน		
1. ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	7	70.00
2. ควรมีหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ให้กับบุคลากร และพัฒนาความคิดอย่างเป็นระบบให้แก่ บุคลากร	3	30.00
รวม	10	100.00

ตารางที่ 4-20 (ต่อ)

ด้านของแรงจูงใจ	ความถี่	ร้อยละ
ด้านนโยบายและการบริหาร		
1. ควรมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการตัดสินใจ ดำเนินการและการวางแผนปฏิบัติงาน อีกทั้งก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน	5	33.33
2. ควรมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจนในการปฏิบัติงาน เช่น มอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษรในรูปของหนังสือราชการ เพื่อที่จะหาผู้ที่รับผิดชอบจากการทำงานได้ ไม่ควรมอบหน้าที่ด้วยการสั่งการที่เป็นวาจาหรือคำพูด อาจจะทำให้ผู้รับคำสั่งสับสน ไม่ชัดเจนในคำสั่งได้	10	66.67
รวม	15	100.00

จากตารางที่ 4-20 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด มีผู้ให้ข้อเสนอแนะตามรายละเอียด ดังนี้

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในเรื่องควรมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่สำคัญ เพื่อให้เขาได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 58.82 เรื่องบุคลากรคนใดปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีผลงานที่เด่นชัด จะต้องยกย่องข้าราชการนั้นให้เป็นที่รับทราบในหน่วยงานโดยทั่วกัน มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 29.42 และเรื่องส่งเสริมให้เกิดการยอมรับในการทำงานของเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้น มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 11.76

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในเรื่องควรมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถแก่บุคลากรให้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.00 และเรื่องควรให้ความมั่นใจแก่บุคลากร รู้สึกว่าตนมีความสำคัญในหน่วยงานและสามารถทำงานที่สำคัญได้ คิดเป็นร้อยละ 60.00

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ในเรื่องควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ คิดเป็นร้อยละ 70.00 และเรื่องควรมีหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมให้กับบุคลากร และพัฒนาความคิดอย่างเป็นระบบให้แก่บุคลากร คิดเป็นร้อยละ 30.00

ด้านนโยบายและการบริหาร ในเรื่องควรมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ตามสายการบังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการตัดสินใจดำเนินการและการวางแผน ปฏิบัติงาน อีกทั้งก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และเรื่องควรมีการ มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจนในการปฏิบัติงาน เช่น มอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษรในรูปของ หนังสือราชการ เพื่อที่จะหาผู้ที่รับผิดชอบจากการทำงานได้ ไม่ควรมอบหน้าที่ด้วยการสั่งการที่เป็นวาจาหรือคำพูด อาจจะทำให้ผู้รับคำสั่งสับสน ไม่ชัดเจนในคำสั่งได้ คิดเป็นร้อยละ 66.67

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด จำแนกตามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด จำนวน 45 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจ จำนวน 42 ข้อ และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุงผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด มีสัดส่วนเพศหญิง (N = 25) ใกล้เคียงกับเพศชาย (N = 20) มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี มากที่สุด (N = 21) รองลงมา คือ อายุ 41 ปีขึ้นไป-50 ปี (N = 13) สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด (N = 22) รองลงมาคืออนุปริญญา/ ปวท./ ปวส. หรือเทียบเท่า (N = 17) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป-20,000 บาท มากที่สุด (N = 23) รองลงามีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท (N = 11) มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป-6 ปี มากที่สุด (N = 17) รองลงมาคือมีประสบการณ์ในการทำงาน 7 ปีขึ้นไป-10 ปี (N = 14)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด

ผลการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.15, \sigma = 0.21$) เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรตามสองปัจจัย (Two factors theory) พบว่า

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ซึ่งกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการเกิดแรงจูงใจในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก ($\mu = 3.31, \sigma = 0.37$) รองลงมาด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 3.19, \sigma = 0.34$) และด้านการยอมรับ มีแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 3.02, \sigma = 0.53$) ตามลำดับ

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านสถานะของอาชีพ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการเกิดแรงจูงใจในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก ($\mu = 3.36, \sigma = 0.48$) รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.29, \sigma = 0.36$) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.29, \sigma = 0.42$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด โดยบุคลากรเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย บุคลากรทุกกลุ่มอายุมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยกลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป-50 ปี มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด บุคลากรทุกกลุ่มระดับการศึกษามีระดับแรงจูงใจในระดับมาก โดยกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด บุคลากรที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด และมีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ส่วนบุคลากรในกลุ่มรายได้อื่นมีแรงจูงใจในระดับมาก บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 7 ปีขึ้นไป-10 ปี มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด และมีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ส่วนบุคลากรในกลุ่มประสบการณ์อื่น ๆ มีแรงจูงใจในระดับมาก

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ควรมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่สำคัญ เพื่อให้เขาได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และเมื่อเห็นว่าบุคลากรคนใดปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีผลงานที่เด่นชัด จะต้องยกย่องข้าราชการนั้นให้เป็นที่รับทราบในหน่วยงานโดยทั่วกัน อันเป็นการส่งเสริมให้เกิดการยอมรับในการทำงานของเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้น

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ควรมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถแก่บุคลากรให้มากที่สุด เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญในหน่วยงานและสามารถทำงานที่สำคัญได้

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ ด้วยการจัดหาหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมให้กับบุคลากร และพัฒนาความคิดอย่างเป็นระบบให้แก่บุคลากร

ด้านนโยบายและการบริหาร ควรมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการตัดสินใจดำเนินการและการวางแผนปฏิบัติงาน อีกทั้งก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน และควรมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจนในการปฏิบัติงาน เช่น มอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษรในรูปของหนังสือราชการ เพื่อที่จะหาผู้ที่จ้ะรับผิดชอบจากการทำงานได้ ไม่ควรมอบหน้าที่ด้วยการสั่งการที่เป็นวาจาหรือคำพูด อาจจะทำให้ผู้รับคำสั่งสับสน ไม่ชัดเจนในคำสั่งได้

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของประสงค์ ภาเรือง (2551) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกาทิพย์ ศิริชมพู่ (2554) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ผลการศึกษวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของชลศิริ จันทร (2554) ได้ศึกษาเรื่อง

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ จังหวัดตราด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า

การเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ จังหวัดตราด โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีระดับแรงงใจในระดับมากทั้งคู่ โดยบุคลากรเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย บุคลากรทุกกลุ่มอายุมีแรงงใจในระดับมาก โดยกลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป-50 ปี มีค่าเฉลี่ยของแรงงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด บุคลากรทุกกลุ่มระดับการศึกษามีระดับแรงงใจในระดับมาก โดยกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของแรงงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด บุคลากรที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของแรงงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด และมีระดับแรงงใจในระดับมากที่สุด ส่วนบุคลากรในกลุ่มรายได้อื่นมีแรงงใจในระดับมาก บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 7 ปีขึ้นไป-10 ปี มีค่าเฉลี่ยของแรงงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด และมีระดับแรงงใจในระดับมากที่สุด ส่วนบุคลากรในกลุ่มประสบการณ์อื่นๆ มีแรงงใจในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาเรื่องแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ จังหวัดตราด พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยของแรงงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าในด้านอื่น จึงควรส่งเสริมแรงงใจในด้านเหล่านี้ เพื่อเป็นการกระตุ้นแรงงใจของบุคลากรให้มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน ที่ดีมากขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอในการวิจัยดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรกำหนดนโยบายและการบริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ จังหวัดตราด โดยให้มีการวางแผนกำหนดกรอบภาระหน้าที่อย่างชัดเจน
2. ควรกำหนดนโยบายด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
3. ควรกำหนดนโยบายด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรได้ทราบลักษณะงานที่ตนเองต้องปฏิบัติอย่างชัดเจน

4. ควรกำหนดนโยบายด้านความรับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรจัดประชุมสัมมนาเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

2. ควรจัดกิจกรรมสันทนาการ การดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อกระชับความสัมพันธ์

3. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ

4. ควรมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจนในการปฏิบัติงาน เช่น มอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษรในรูปของหนังสือราชการ เพื่อที่จะหาผู้ที่รับผิดชอบจากการทำงานได้

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราดในการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับปัญหาได้ในระดับลึกมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอื่น ๆ ในจังหวัดตราดด้วยเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลขององค์กรส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมของทั้งจังหวัดตราด

บรรณานุกรม

- กาญจนา ศิริรัตน์. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครอง
จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ
และภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาทิพย์ ศิริชมพู. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่
อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กิติ พยัคคานนท์. (2532). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เศรษฐสตูดิโอ.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- จุไรรัตน์ โชติรัตน์. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม
อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชากฎหมายและการปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชลศิริ จันท. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กำแพงเพชร.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ์. (2527). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. (2528). *การจูงใจเพื่อผลงาน*. นครปฐม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- ทิพย์กมล ญาณกาย. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน
อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิพนธ์ ศศิธร. (2523). *การจัดระเบียบองค์การปัจจุบันและอนาคต*. กรุงเทพฯ: พิงแณศ.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง
ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ประทุม รอดประเสริฐ. (2528). *นโยบายและการวางแผนหลักการและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ประสงค์ ภาเรือง. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พรพิมล พิมพ์บุญมา. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พิเชษฐ ลิขตังสี. (2529). *แรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้นำชุมชนไทย: ศึกษากรณี ผู้นำชุมชนเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนูญ วงศ์นารี. (2524). เราจะจูงใจให้คนทำงานได้อย่างไรจึงจะได้ผลงานและน้ำใจไปพร้อม ๆ กัน. *ข้าราชการ*, 26(11), 63-68.
- มลฤดี เย็นสบาย. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2534). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2535). *เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์และจริยธรรมทางธุรกิจ*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ยุทธศาสตร์ ชันตรี. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกุ้งสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วารินทร์ สายโอบเอื้อ และสุเมย์ ชีรดากร. (2522). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ วิทยาลัยพระนคร.
- วาสนา กล่ำรัมย์. (2553). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด (แทปไลน์)*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิเชียร วิทญ์อุดม. (2549). *พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2546). *การจัดการพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2550). *จิตวิทยาการจัดการพฤติกรรมมนุษย์*. นครปฐม: มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภพ กันธิมา. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมือง และการปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ จังหวัดตราด. (2558). *แผนพัฒนาสามปีองค์การบริหาร ส่วนตำบลแสนตู่ พ.ศ. 2559-2561*. ตราด: องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ จังหวัดตราด.
- องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ จังหวัดตราด. (2559). *แผนพัฒนามูลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลแสนตู่ ปิงบประมาณ พ.ศ. 2558-2560*. ตราด: องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ จังหวัดตราด.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange, in Berkowitz, L. (Ed), *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299., New York: Academic Press.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence relatedness and growth*. New York: Free Press.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Locke, E. A. (1992). *A university course in English grammar*. New York: Prentice Hall.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Brothers.
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Glenview, III: Scott, Foresman.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ จังหวัดตราด
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ จังหวัดตราด

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำไปใช้ ประโยชน์เพื่อการวิจัยในเชิงวิชาการ
เท่านั้น

3. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่เท่านั้น

4. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการ
ทำงานและระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่
จังหวัดตราด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหาร
ส่วนตำบลแสนตู่ จังหวัดตราด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงและโปรดตอบคำถาม
ทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการประมวลผล

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. ต่ำกว่า 30 ปี

() 2. 31 ปีขึ้นไป-40 ปี

() 3. 41 ปีขึ้นไป-50 ปี

() 4. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() 1. ต่ำกว่า ม. 6/ ปวช.

() 2. อนุปริญญา/ ปวท./ ปวส.

() 3. ปริญญาตรี

() 4. สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ต่อเดือน

() 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

() 2. 10,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท

() 3. 20,001 บาทขึ้นไป-30,000 บาท

() 4. 30,001 บาทขึ้นไป

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย มากที่สุด (4)	เห็นด้วย มาก (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)
3.2 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่าย และน่าสนใจ				
3.3 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาส ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์				
4. ด้านความรับผิดชอบ 4.1 ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระในการเลือก วิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง				
4.2 ผู้บังคับบัญชามอบงานที่สำคัญและเร่งด่วน ให้ปฏิบัติงานเสมอ				
4.3 ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานใหม่ให้ท่าน				
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 5.1 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ ที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่				
5.2 ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้า ทัดเทียมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ๆ ในหน่วยงาน				
5.3 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อ				
ปัจจัยค้ำจุน				
6. ด้านนโยบายและการบริหาร 6.1 หน่วยงานของท่านมีนโยบายและระเบียบในการ ปฏิบัติงานที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวกและ ประสบความสำเร็จ				
6.2 หน่วยงานของท่านมีการวางแผนกำหนดกรอบ ภาระหน้าที่อย่างชัดเจน				

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย มากที่สุด (4)	เห็นด้วย มาก (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)
6.3 ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการกำหนด นโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน				
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน 7.1 ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมั่นใจ				
7.2 บุคลากรในหน่วยงานให้ความสามัคคีปรองดอง มีบรรยากาศการทำงานที่ดี				
8. ด้านมั่นคงในการทำงาน 8.1 ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ท่านกำลังดำรงอยู่				
8.2 ท่านมีความรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ ได้นานเท่าที่ท่านต้องการ				
8.3 งานที่ท่านทำอยู่มีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงต่อ อันตรายใด ๆ				
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 9.1 สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นสัดส่วนมีพื้นที่ ร่มรื่นสวยงามและเหมาะสม				
9.2 มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอ ในการทำงาน				
10. ด้านรายได้ 10.1 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสม กับความรู้ความสามารถและคุณธรรม				
10.2 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ปฏิบัติ				
10.3 สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ ปฏิบัติ				

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย มากที่สุด (4)	เห็นด้วย มาก (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 11.1 ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้า ในสายงาน				
11.2 ท่านมีโอกาสได้รับฝึกอบรม และสัมมนาเพื่อ พัฒนาศักยภาพของตนเอง				
12. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด 12.1 ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและขย่องการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา				
12.2 ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา				
12.3 ผู้บังคับบัญชารับฟังช่วยกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงาน				
12.4 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจและเป็น กันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง				
13. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 13.1 ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานและช่วยเหลืองานได้ เป็นอย่างดี				
13.2 ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาต่าง ๆ ต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาได้ เป็นอย่างดี				
14. ด้านสถานะของอาชีพ 14.1 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่สุจริตมีเกียรติและ ได้รับการยอมรับในสังคม				

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย มากที่สุด (4)	เห็นด้วย มาก (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)
14.2 ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ				
15. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว				
15.1 สถานที่ทำงานของท่านกับที่พักอาศัยไม่ไกล				
15.2 ท่านมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงาน				
16. ด้านการปกครองบังคับบัญชา				
16.1 หน่วยงานของท่านสามารถจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเป็นทีมและสามัคคี				
16.2 หน่วยงานของท่านดูแลและให้ข้อเสนอแนะในการ ปฏิบัติงานอย่างมีเทคนิค				

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล
แสนตู่ จังหวัดตราด

3.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

.....

.....

.....

3.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

.....

.....

.....

3.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

.....

.....

.....

3.4 ด้านความรับผิดชอบ

.....

.....

.....

3.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

.....

.....

.....

3.6 ด้านนโยบายและการบริหาร

.....

.....

.....

3.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

.....

.....

.....

3.8 ด้านมั่นคงในการทำงาน

.....

.....

.....

3.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

.....

.....

.....

3.10 ด้านรายได้

.....

.....

.....

3.11 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

.....
.....
.....

3.12 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด

.....
.....
.....

3.13 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

.....
.....
.....

3.14 ด้านสถานะของอาชีพ

.....
.....
.....

3.15 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

.....
.....
.....

3.16 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

.....
.....
.....

*****ขอขอบคุณทุกท่านที่ร่วมตอบแบบสอบถาม*****

ภาคผนวก ข
ค่าความเชื่อมั่น

Reliability

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
.835	42

Item-total statistics

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item- total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
ความสำเร็จในการทำงาน 1	130.7667	82.737	.370	.830
ความสำเร็จในการทำงาน 2	130.8000	82.924	.316	.831
ความสำเร็จในการทำงาน 3	130.3667	87.826	-.171	.841
การได้รับการยอมรับ 1	131.0000	82.552	.321	.831
การได้รับการยอมรับ 2	130.9667	82.378	.359	.830
การได้รับการยอมรับ 3	130.9333	82.478	.333	.831
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 1	131.1667	81.040	.408	.829
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2	131.3333	80.299	.392	.829
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3	130.9333	80.478	.433	.828
ความรับผิดชอบ 1	130.7333	80.133	.565	.825
ความรับผิดชอบ 2	131.1000	79.955	.596	.824
ความรับผิดชอบ 3	131.0000	76.552	.813	.817

Item-total statistics				
	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item- total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
ความก้าวหน้า 1	130.7667	81.909	.460	.828
ความก้าวหน้า 2	130.7667	81.289	.418	.829
ความก้าวหน้า 3	130.9000	83.748	.185	.835
นโยบายและการบริหาร 1	131.0333	80.240	.401	.829
นโยบายและการบริหาร 2	131.0333	78.516	.529	.824
นโยบายและการบริหาร 3	130.9333	78.064	.631	.822
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน หน่วยงาน 1	131.0000	82.207	.353	.830
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน หน่วยงาน 2	130.6333	86.930	-.071	.839
มั่นคงในการทำงาน 1	130.8667	79.982	.528	.826
มั่นคงในการทำงาน 2	130.6667	83.540	.231	.834
มั่นคงในการทำงาน 3	130.8333	78.833	.614	.823
สภาพแวดล้อมในการทำงาน 1	130.7667	83.082	.333	.831
สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2	130.8333	83.868	.333	.832
รายได้ 1	130.6333	86.033	.002	.840
รายได้ 2	130.7667	87.220	-.096	.841
รายได้ 3	130.8000	79.683	.526	.825
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต 1	130.6667	82.920	.259	.833
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต 2	130.9667	81.895	.282	.833
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สูงสุด 1	130.8667	89.568	-.332	.845
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สูงสุด 2	130.8667	84.947	.112	.836

Item-total statistics

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item- total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สูงสุด 3	130.8667	80.120	.515	.826
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สูงสุด 4	131.2000	84.786	.096	.838
ความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา 1	130.7333	86.685	-.046	.839
ความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา 2	130.7000	86.631	-.041	.839
สถานะของอาชีพ 1	130.5333	86.120	.015	.838
สถานะของอาชีพ 2	130.6333	85.206	.115	.836
ความเป็นอยู่ส่วนตัว 1	130.7000	83.666	.255	.833
ความเป็นอยู่ส่วนตัว 2	130.8000	84.855	.128	.836
การปกครองบังคับบัญชา 1	130.7333	83.030	.385	.830
การปกครองบังคับบัญชา 2	130.7667	81.702	.424	.829