

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ปวีณา ธีรสถิตย์ธรรม

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ ปวีณา ชีรสถิตย์ธรรม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพา
ได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....*ศิริรุ่งโร*.....*ศิริประเสริฐ*.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....*[Signature]*.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.กิจฐเขต ไกรวาส)

.....*dh*
Dom-Em.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง)

.....*ศิริรุ่งโร*.....*ศิริประเสริฐ*.....กรรมการ
(อาจารย์จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

.....*[Signature]*..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธารเสนา)

วันที่....7....เดือน.....พฤษภาคม.....พ.ศ....2558.....

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ ได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความอนุเคราะห์และคำแนะนำจาก ท่านอาจารย์จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่ได้ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง และให้ความเอาใจใส่แก่ผู้วิจัยตลอดมา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงปิ่นเพชร อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และนายภูเบศ พุฒิรัตนพร ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครองอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้คำแนะนำที่ดีในการออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้ศึกษาวิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา และเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รุ่นที่ 6 วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่าน ซึ่งเป็นผู้สนับสนุนข้อมูล และคอยเป็นที่ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ ให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ขอกราบระลึกถึงพระคุณอันยิ่งใหญ่ของบิดา มารดา ที่ให้กำเนิดและสั่งสอน ให้ลูกเป็นคนดี ให้การสนับสนุนและกำลังใจอันสำคัญยิ่งตลอดมา ที่ทำให้ผู้วิจัยสำเร็จการศึกษา ในครั้งนี้ อีกทั้งครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้เป็นคนดี ทั้งประสิทธิ์ประสาทวิชา จนทำให้ผู้วิจัยมีสติปัญญา มีความรู้ สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ปวีณา ชีรสถิตย์ธรรม

56930021: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)
 คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ การปฏิบัติงาน/ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
 ปริญญา ธีรสถิตย์ธรรม: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง
 จังหวัดฉะเชิงเทรา (WORK MOTIVATION AMONG SUB-DISTRICT AND VILLAGE
 HEADMEN IN AMPHOE BANG PAKONG, CHACHOENSAO PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุม
 งานนิพนธ์: จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์, ศศ.ม. 140 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา”
 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา และรวมถึง
 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
 อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยศึกษาจากประชากรที่เป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง
 จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 108 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้
 ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ จำนวน ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายการบริหาร
 และเทคนิควิธีการให้คำปรึกษา เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านการได้รับการ
 ขอมอบหมายงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน
 และลักษณะของงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจ
 ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
 อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรส
 ที่อยู่กินกับครอบครัว อายุงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป ระดับเงินเดือนระหว่าง 8,001-10,000 บาท รายได้
 40,001 บาทขึ้นไป และตำแหน่งเป็นกำนัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านในกลุ่มอื่น ๆ
 ในทางตรงข้าม โดยภาพรวม กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่เป็นเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกับ
 กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่เป็นเพศหญิง สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรานั้น ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการเป็นประเด็น
 ที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุง
 แรงจูงใจในการปฏิบัติสูงสุด จึงควรมีการปรับนโยบายให้ได้รับค่าตอบแทนตำแหน่งที่สูงขึ้น พร้อมทั้ง
 ปรับสิทธิให้ได้รับสวัสดิการสูงขึ้นตามด้วยเพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
 ให้มีขวัญและกำลังใจมากขึ้น

56930021: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: MOTIVATION/ WORKING/ HEADS OF VILLAGES AMPHOE
BANG PAKONG CHACHOENSAO PROVINCE

PAVEENA THEERASATITTHAM: WORK MOTIVATION AMONG SUB-
DISTRICT AND VILLAGE HEADMEN IN AMPHOE BANG PAKONG, CHACHOENSAO
PROVINCE. ADVISOR: CHAKCHAI SUEPRASERTSITTH, M.A. 140 P. 2015.

The purposes of this study were to investigate the level of work motivation among village heads in Amphoe Bang Pakong, Chachoengsao Province and to compare their level of work motivation as well as making suggestions and guidelines for boosting their work motivation. The population participating in this study was 108 village heads. The data were collected through a questionnaire. The statistical tests used to analyze the collected data included percentage, means, and standard deviation.

The results of this study revealed that the level of work motivation among village heads in Amphoe Bang Pakong, Chachoengsao Province was found at a high level. When considering each aspect, it was shown that the aspect in relation to administrative policies and counseling techniques was rated the highest, followed the aspects relating to interpersonal relationship, respect and acceptance, work achievement, job advancement and security, responsibility, type of work, compensation, and fringe benefit, respectively. Based on the results from the comparison of the subject's level of work motivation, it was found that village heads, aged 41-50, having an education lower than a bachelor's degree, married with more than 6 years of work length, earning 8,001-10,000 baht per month, or 40,001 baht onwards, had a higher level of work motivation than other groups of village headmen. In addition, it was found that there was no difference in the level of work motivation between male and female village headmen. Regarding the suggestions, the aspect in relation to compensation and fringe benefit was the aspect that was highly mentioned as a way to boost their work motivation. Finally, there should be an increase of fringe benefits for village headmen in order to boost the level of motivation and morale in working.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	8
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	16
ทฤษฎีพฤติกรรมองค์การ.....	31
กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่และสิทธิประโยชน์ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน....	36
ข้อมูลของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา.....	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	59

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	60
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา.....	60
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา.....	62
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล.....	72
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา.....	85
5 สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	88
สรุปผลวิจัย.....	88
อภิปรายผล.....	92
ข้อเสนอแนะ.....	100
บรรณานุกรม.....	103
ภาคผนวก.....	108
ภาคผนวก ก.....	109
ภาคผนวก ข.....	119
ภาคผนวก ค.....	127
ภาคผนวก ง.....	132
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	140

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	อัตราส่วนจำนวนประชากรต่อกำนัน/ ผู้ใหญ่บ้าน 1 คน ของอำเภอบางปะกง จำแนกตามตำบล..... 2
2	การเปรียบเทียบลักษณะคนตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y..... 18
3	จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา..... 60
4	ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวม 7 ด้าน..... 63
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความสำเร็จของงาน..... 64
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความรับผิดชอบในงานและลักษณะของงาน..... 65
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน..... 66
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล..... 67
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ..... 69
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านนโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการให้คำปรึกษา..... 70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	71
12 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ.....	73
13 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ.....	74
14 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษา.....	76
15 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	77
16 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุงาน.....	79
17 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับเงินเดือน.....	80
18 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้.....	82
19 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามตำแหน่ง.....	84
20 จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถามส่วนที่ 3.....	85

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ.....	12
3 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow.....	17

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในชนบทของไทยเราแต่เดิมนั้นมีลักษณะเป็นสังคมที่ประชาชนอาศัยกันอยู่เป็นกลุ่ม ในแต่ละกลุ่มมีหัวหน้าทำหน้าที่เป็นผู้ปกครองคอยดูแลและชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในกลุ่มอย่างใกล้ชิด ต่อมาเมื่อประชาชนเพิ่มจำนวนขึ้น ปัญหาต่าง ๆ ก็มากขึ้น ความเป็นอยู่ของประชาชนก็เปลี่ยนไปทำให้อยู่ร่วมกันเป็นหลักแหล่งเป็นชุมชนมากขึ้น มีอาณาเขตแน่นอนและมีแบบแผนการจัดการปกครองอย่างเป็นทางการยิ่งขึ้น

บทบาทของกำนันและผู้ใหญ่บ้านเป็นบทบาทที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งเรียกได้ว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงานบริหารราชการแผ่นดินที่ว่าได้ เนื่องจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของราษฎรตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย เป็นผู้ประสานงานและรับเอาแผนงาน โครงการของทุกกระทรวง ทบวง กรม ลงไปปฏิบัติในตำบล หมู่บ้าน เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะพนักงานฝ่ายปกครอง ซึ่งเป็นผู้ใกล้ชิดและสัมผัสคลุกคลีกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนมากที่สุด โดยได้รับความไว้วางใจจากทางราชการและยอมรับนับถือจากประชาชนให้เป็นผู้ปกครองตำบล หมู่บ้าน ให้เกิดความร่มเย็นเป็นสุข จึงกล่าวได้ว่าเป็นภารกิจอันหนักยิ่งของผู้ที่เป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการซึ่งมีอยู่มากมายงานในหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นงานที่ยาก เพราะเป็นภารกิจที่กว้างขวางครอบคลุมทุกเรื่อง เมื่อพิจารณาถึงบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ได้จำแนกบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านออกเป็น 8 หมวด (1) การใช้อำนาจหน้าที่ปกครองราษฎร (2) การรายงานต่อทางราชการ (3) การนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร (4) การจัดทำทะเบียน (5) กิจการสาธารณประโยชน์ (6) การป้องกันโรคติดต่อ (7) การจัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อย (8) การที่เกี่ยวกับความอาญา

เมื่อพิจารณาภารกิจหน้าที่ที่มากมายทั้งในเชิงพฤตินัยและในเชิงนิตินัยของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านแล้ว ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้ดีได้นั้นจะต้องมีวิญญาณของนักปกครอง กล่าวคือ มีความอดสาหัส อดทนต่อความเหน็ดเหนื่อย เป็นผู้มีศีลธรรมเสียสละ และเห็นประโยชน์สุขของราษฎรมากกว่าประโยชน์สุขส่วนตัว เป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริง อุทิศ และทุ่มเทร่างกาย จิตใจให้กับงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

อำเภอบางปะกงซึ่งตั้งอยู่บนฝั่งขวาของแม่น้ำบางปะกง มีลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำ ทำให้พื้นที่เหมาะสมแก่การเกษตรกรรม อย่างไรก็ตามในปัจจุบันเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมเข้าสู่สังคมอุตสาหกรรม หากพิจารณา

เขตการปกครองต่าง ๆ ในอำเภอบางปะกง แบ่งเขตการปกครอง ออกเป็น 12 ตำบล 108 หมู่บ้าน นั้นหมายความว่า อำเภอบางปะกงมีกำนัน 12 ท่าน และผู้ใหญ่บ้าน 108 ท่าน ซึ่งนักปกครองทั้งสองประเภทต่างต้องปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ทั้งที่บัญญัติตามกฎหมายและตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา อาทิ ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ ปลัดฝ่ายปกครอง เป็นต้น หรือจำเป็นต้องร่วมงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในส่วนภูมิภาค อาทิ งานด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข ด้านความมั่นคง เป็นต้น หากพิจารณาประชากรในอำเภอบางปะกงแล้ว มีทั้งสิ้น 87,375 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2557) แยกเป็นรายตำบลได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 อัตราส่วนจำนวนประชากรต่อกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน 1 คน ของอำเภอบางปะกง
จำแนกตามตำบล (กรมการปกครอง, 2557)

ตำบล	จำนวน หมู่บ้าน	จำนวน ประชากร	จำนวนกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน	อัตราส่วนประชากรต่อกำนัน/ ผู้ใหญ่บ้านหนึ่งคน
ตำบลบางปะกง	19	14,716	19	775
ตำบลท่าสะอ้าน	8	11,274	8	1,409
ตำบลท่าข้าม	8	7,786	8	973
ตำบลบางวัว	14	14,745	14	1,053
ตำบลบางสมัคร	9	12,268	9	1,363
ตำบลสองคลอง	10	9,372	10	937
ตำบลบางเกลือ	7	4,254	7	608
ตำบลหอมศีล	6	5,084	6	847
ตำบลพิมพา	4	3,339	4	835
ตำบลหนองจอก	9	3,655	9	406
ตำบลบางผึ้ง	7	2,201	7	314
ตำบลเขาดิน	7	2,576	7	368
รวม	108	91,270	108	845

ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นปลัดอำเภอ กลุ่มงานบริหารงานปกครอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่ในฐานะนายทะเบียนผู้รับแจ้ง รับเรื่องราวร้องทุกข์ต่าง ๆ จากราษฎร ส่งต่อนายทะเบียนอำเภอ จึงถือว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นเสมือนเครื่องมือหลักที่สำคัญในการทำงานให้กับปลัดอำเภอและนายอำเภอ จึงมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้วยประเด็นปัญหาในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการให้คำปรึกษาด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่ผลักดันให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติงานในการกิจหน้าที่ของตน ซึ่งครอบคลุมอย่างกว้างทุกเรื่องในหลายๆหน่วยงานของรัฐ ตลอดจนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราได้รับอิทธิพลจากปัจจัยใดบ้าง ซึ่งผลการศึกษาสามารถนำมาพัฒนา และปรับปรุงสภาพการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

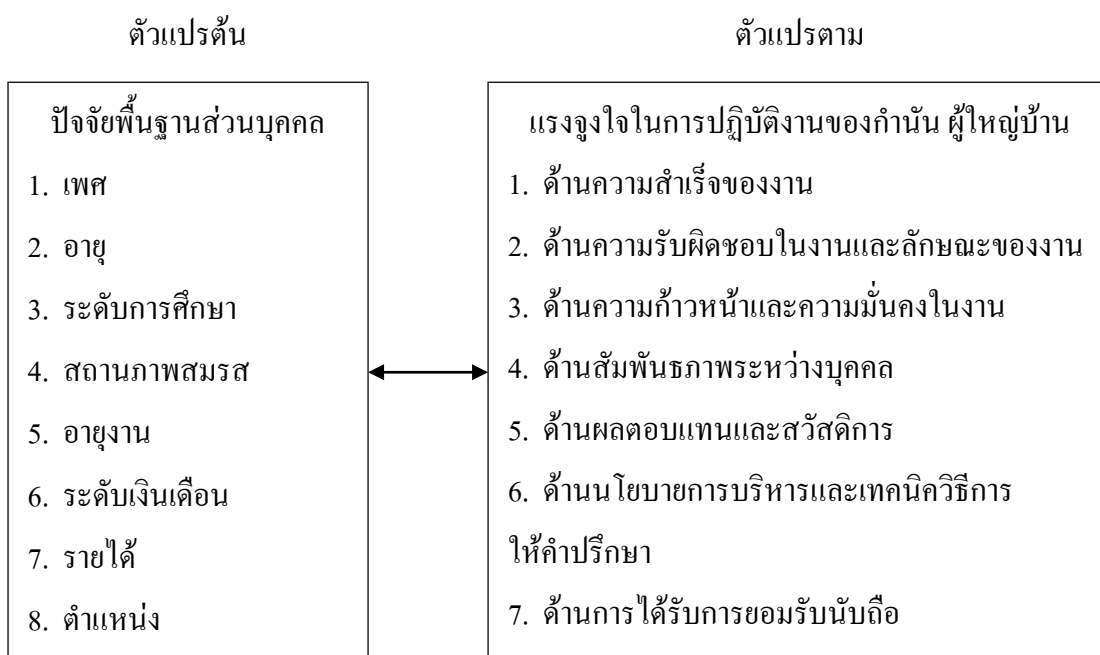
1. เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับเงินเดือน รายได้ และตำแหน่ง
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แบ่งตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับเงินเดือน รายได้ และตำแหน่ง
2. ตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดของ Herzberg (n.d. อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ, 2545, หน้า 46)

โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้รู้ถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อทราบถึงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อทำให้เกิดแนวทางที่จะนำผลการศึกษามาพัฒนาปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ในด้านต่าง ๆ 7 ด้าน ด้วยกัน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จ

ของงาน ด้านความรับผิดชอบในงานและลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง
ในงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายการบริหาร
และเทคนิควิธีการให้คำปรึกษา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

นอกจากนี้ การศึกษาครั้งนี้ยังศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน
ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ
สมรส อายุงาน ระดับเงินเดือน และตำแหน่ง ตลอดจนศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทาง
ในการปรับปรุงแรงจูงใจในการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
ตามลำดับ

ขอบเขตด้านพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 108 คน (สำนักงานบริหาร
การปกครองท้องที่, 2546)

ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาครั้งนี้กำหนดช่วงเวลาในการศึกษาระหว่างวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2557
ถึงวันที่ 15 มีนาคม พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลา 7 เดือน โดยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง
วันที่ 1-31 มกราคม พ.ศ. 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

กำนัน หมายถึง พนักงานฝ่ายปกครอง ซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่รักษาความสงบ
เรียบร้อยของประชาชน

ผู้ใหญ่บ้าน หมายถึง พนักงานฝ่ายปกครอง ซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่
รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

ตำบล หมายถึง หน่วยการปกครองท้องที่ ที่รองลงมาจากอำเภอหรือกิ่งอำเภอ
ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 กำหนดให้ตำบล ประกอบด้วย
หลาย ๆ หมู่บ้านรวมกัน

หมู่บ้าน หมายถึง หน่วยการปกครองท้องที่ ที่รองลงมาจากตำบล ตามพระราชบัญญัติ
ลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457

แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า
หรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็พลังผลักดัน
ให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ
ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมในตัวของคุณคน ซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็พลังผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในห้วงการประสบความสำเร็จต่อไป โดยพิจารณาแรงจูงใจออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการให้คำปรึกษา และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี โดยปฏิบัติและส่งมอบงานได้ภายในกำหนดเวลาที่วางไว้ และเมื่อผลงานสำเร็จก็จะเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ตลอดจนได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานและลักษณะของงาน หมายถึง ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชามีความหลากหลายและความท้าทาย ซึ่งเหมาะสมกับความถนัด ความรู้ความสามารถ และมีปริมาณงานที่เหมาะสม ความรับผิดชอบในงาน และมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคงยั่งยืนของตำแหน่งงาน รวมถึงความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร เพื่อจะสามารถทำงานเลี้ยงชีพต่อไปได้และมีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาการได้รับรางวัลด้วยความเป็นธรรม รวมถึงโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น ได้รับการอบรม ศึกษาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานและได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ

แรงจูงใจด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร และความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนในหมู่บ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีการร่วมกิจกรรมที่จัดทำร่วมกันภายในหน่วยงาน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานกีฬา และงานพิธีการต่าง ๆ

แรงจูงใจด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนและการได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความรู้สึกยอมรับและพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ และสวัสดิการที่ได้รับต่าง ๆ เช่น การรักษาพยาบาล เงินตอบแทนในกรณีเสียชีวิต เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร

เงินสงเคราะห์จากมูลนิธิก้านัน ผู้ใหญ่บ้าน และการฉาบปทกิจสงเคราะห์ ก้านัน ผู้ใหญ่บ้าน (ฉ.ก.น.) เพียงพอต่อการครองชีพ ตลอดจนเป็นที่มาของรายได้อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน

แรงจูงใจด้านนโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการให้คำปรึกษา หมายถึง มีการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และมีการจัดแผนผังงานสายการบังคับบัญชาไว้ชัดเจน ผู้บังคับบัญชากระจายงานและมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม และเมื่อมีปัญหาในการดำเนินงานผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือได้เป็นอย่างดี

แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องยอมรับ ทั้งโดยทางวาจา หรือโดยทางอื่นว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในกิจการที่รับผิดชอบ คือ บุคคลผู้ปฏิบัติงานเมื่อได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จที่น่าพอใจ ย่อมต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่อง และชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนประชาชนในสังคมว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมอีกด้วย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ตลอดจนศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาโดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ทฤษฎีพฤติกรรมองค์การ
4. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่และสิทธิประโยชน์ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
5. ข้อมูลของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจ พบว่า มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจแตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยจึงได้เลือกความหมายของแรงจูงใจในส่วนของที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

สุชาติ จรประดิษฐ์ (2547, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ว่าหมายถึง อาการของการกระตุ้นให้การกระทำ หรือให้ไม่กระทำ เป็นกำลังหรือพลังใจที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานหรือปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จให้ได้ผลผลิตที่ดีที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งในส่วนของบุคคลและในส่วนขององค์การเป็นเป้าหมายสำคัญ

มณฑล รอยตระกูล (2546, หน้า 10) กล่าวถึง การจูงใจ ว่าเป็น การที่บุคคลเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (Goal) หรือรางวัล (Reward) การจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน เพราะเป็นสิ่งช่วยให้คนไปถึงซึ่งจุดประสงค์ที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ

ศิริพร โอพาธรรมรัตน์ (2546, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า หมายถึง ความพยายามใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น หรือ โน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำตามทิศทางที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมือ อย่างยินดี และเต็มใจ ทั้งนี้ เพื่อที่จะนำมา ซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

ยงยุทธ เกษสาคร (2545, หน้า 126) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า เรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิด ความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีค่า ในทิศทางที่ถูกต้องตรงเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทาง ที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์กร ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าว แสดงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังไว้ก็คือ ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านี้ให้เกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นก่อนเป็นอันดับแรกจากนั้น บุคคลก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั้นก็คือ การเกิดแรงขับขึ้นภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะตอบสนองด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรม ทุกอย่าง (Behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมาย (Goals)

มัลลิกา ต้นสอน (2544, หน้า 194) ได้ให้ความหมายของการจูงใจ (Motivation) หมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มี แรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัด และไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา ซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะ คือ (1) มีเป้าหมาย ในการแสดงออก (2) มีพลังในการแสดงออก และ (3) มีความพยายามในการแสดงออก

พิมลจรรย์ นามวัฒน์ (2544, หน้า 47) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การทำให้บุคคล ในองค์กรมีพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ ด้วยกระบวนการสร้างพลังกระตุ้นที่ทำให้บุคคล เต็มใจที่จะใช้ความสามารถของตน และชักนำให้บุคคลเลือกมีพฤติกรรมต่าง ๆ ไปในทิศทางที่มุ่งสู่ การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ

ชลธิชา ค่านทิพารักษ์ (2543, หน้า 15) ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัย หรือสิ่งเร้าที่มากระตุ้นให้เกิดความเต็มใจของบุคคลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุ สู่เป้าหมาย

พงศ์ หรดาล (2540, หน้า 81) ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน ว่าหมายถึง การจัดสภาวะการณ์ต่าง ๆ ให้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และการนำไปสู่การตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานของบุคคลเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547, หน้า 291) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ ของมนุษย์เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการ อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารจะใช้การจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจ ในทางกลับกันผู้ได้บังคับบัญชาก็อาจใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหาร

เมื่อพิจารณาความหมายที่หลากหลายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาสามารถกำหนดความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออก ซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็พลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถสรุป ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ ดังนี้

วรินทร แก้วคล้าย (2549, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า โดยทั่วไปทุกคนปฏิบัติงาน โดย

(1) ตามแรงจูงใจ คือ แรงจูงใจในตัวเองทำให้ต้องการจะทำงาน (2) ด้วยความสามารถ คือ อยู่ในวิสัยสมารถที่จะทำงานให้ และ (3) ในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน เช่น สภาพงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ ข่าวสารข้อมูล ซึ่งส่งผลให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าการปฏิบัติงานด้วยความสามารถและสิ่งแวดล้อมที่ทำงานนั้น ผู้บริหารสามารถควบคุมให้เกิด มีขึ้นได้ ส่วนที่ควบคุมไม่ได้ คือ การปฏิบัติงานตามแรงจูงใจ ผู้บริหารจึงต้องศึกษาให้ถ่องแท้ เพราะแรงจูงใจในตัวพนักงานเอง เป็นพลังภายใน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากในการทำงาน ดังนั้น จะเห็นว่า การจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์กร ได้มีผู้บริหารที่สามารถใช้ หลักจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูง จะเกิดประสิทธิภาพได้ ประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ส่วนองค์กรใดไม่เห็นความสำคัญ ของการจูงใจจะได้ผลตรงข้าม

จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548, หน้า 13) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการทำงาน ของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

ชลิษา ด่านทิพารักษ์ (2543, หน้า 22) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการจงใจว่า มีประเด็นในการพิจารณาอยู่ 3 ประการ คือ ความสำคัญที่มีต่อองค์กร โดยส่วนรวม ความสำคัญที่มีต่อผู้บริหารและความสำคัญต่อบุคลากร ดังต่อไปนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร การจงใจมีประโยชน์ต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลในอันที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมมนุษย์ให้แก่องค์กรในเรื่องสำคัญ ๆ คือ

1.1 ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถมาร่วมทำงานด้วย

1.2 ทำให้องค์กรมั่นใจว่าบุคลากรขององค์กรจะทำงานตามที่ถูกมอบหมายงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร

2.1 ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงาน

2.3 เอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

3. ความสำคัญต่อบุคลากร

3.1 ช่วยให้อุทิศตนสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและสนองความต้องการของตนเองได้พร้อม ๆ กัน

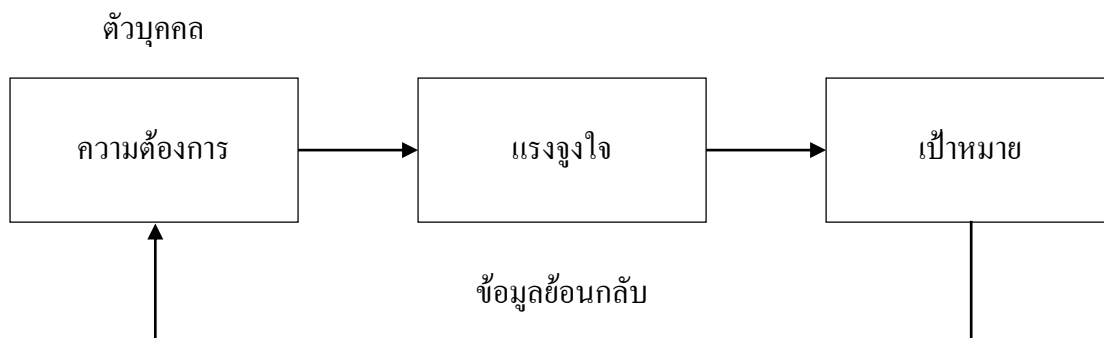
3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร

3.3 มีขวัญในการทำงาน

สรุปได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารควรปฏิบัติต่อคนงานหรือพนักงานในฐานะสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ คอยดูแลสวัสดิการเพิ่มสิ่งจูงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะสร้างความพอใจให้กับพนักงาน และสร้างความสำเร็จต่อองค์กรต่อไป

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พงศ์ ทรดาล (2540, หน้า 66) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตลอดเวลา เพราะมนุษย์มีความต้องการ (Needs) ซึ่งทำให้เกิดความไม่สมดุลย์ทางร่างกาย และจิตใจ ก่อให้เกิดแรงขับ (Drives) หรือแรงจูงใจ (Motives) ที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมและการกระทำไปสู่เป้าหมาย (Goals) ที่สามารถสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองแรงขับหรือแรงจูงใจ ก็จะลดพลังลงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน



ภาพที่ 2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ (พงศ์ ทรดาล, 2540, หน้า 66)

1. ความต้องการ (Needs) ความต้องการของมนุษย์เกิดจากการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งในตัวของบุคคล ซึ่งเป็นการขาดดุลทั้งร่างกายและสภาพแวดล้อมภายนอก คนทุกคนมีความต้องการหลายระดับและความต้องการของคนเรา สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1 ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นผสมกับความต้องการที่จะมีชีวิตและการดำรงชีวิต ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ความต้องการพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการอากาศที่บริสุทธิ์ และความต้องการขับถ่าย เป็นต้น

1.2 ความต้องการทางจิตใจและสังคม (Psychological and social needs) แรงจูงใจประเภทนี้ค่อนข้างสลับซับซ้อนเกิดขึ้นจากสภาพของสังคมวัฒนธรรม การเรียนรู้ และประสบการณ์ที่บุคคลนั้น ได้รับ โดยแยกออกได้ ดังต่อไปนี้ คือ ความต้องการที่เกิดจากสังคมและความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้

2. แรงจูงใจ (Motive) หรือแรงขับ (Drive)

2.1 แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง สิ่งที่มากระตุ้นให้เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ไปยังเป้าหมาย พฤติกรรมที่กระตุ้นนี้เรียกว่าพฤติกรรมที่ถูกจูงใจ (Motivated behavior) พฤติกรรมที่ถูกจูงใจ มี 2 ลักษณะ คือ จะต้องมีการขยายอาการอย่างหนึ่งออกมาในลักษณะที่เพิ่มพลังและจะต้องมุ่งไปสู่ทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

2.2 แรงขับ (Drive) หมายถึง แรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความต้องการ ถ้าความต้องการมีพลังสูง แรงขับก็จะสูงทำให้บุคคลเกิดความพยายามอย่างแรงกล้าที่จะกระทำ การต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แรงขับสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ (1) แรงขับปฐมภูมิ (Primary drive) เป็นแรงขับที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับวุฒิภาวะของคนไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ แรงขับประเภทนี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงขับทางด้านสรีระ เช่น ความหิวกระหาย

ความเจ็บปวด ความต้องการทางเพศ ความอบอุ่น ความหนาว เป็นต้น และแรงขับทั่วไป เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความกลัว เป็นต้น (2) แรงขับทุติยภูมิ (Secondary drive) เป็นแรงขับที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้ หรือบางทีเรียกว่า แรงกระตุ้นทางสังคม เช่น การยอมรับทางสังคม สถานะ ทางสังคม หรือความผูกพันกับผู้อื่น เป็นต้นว่า ตำแหน่งการงาน เกียรติยศชื่อเสียง อำนาจ เป็นต้น

3. เป้าหมาย (Goals) หมายถึง จุดหมายของพฤติกรรมซึ่งเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้วจะทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจ (ลดแรงขับและลดความต้องการ) หรือรู้สึกไม่พอใจ (เพิ่มแรงขับและเพิ่มความต้องการ)

จากการศึกษาองค์ประกอบของแรงจูงใจทำให้ทราบว่า หลักการจูงใจเพื่อทำให้มนุษย์ทำงาน ประกอบด้วย 3 ประการ คือ (1) ผู้รับการจูงใจ เป็นบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายที่ผู้จูงใจต้องการจะใช้กระบวนการจูงใจเข้าดำเนินการให้ปฏิบัติในสิ่งที่ผู้จูงใจต้องการด้วยความสมัครใจ (2) วิธีการจูงใจ เป็นกระบวนการทั้งศาสตร์และศิลป์ และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ถูกจูงใจให้สามารถคล้อยตาม และสามารถกระทำตามจนบรรลุวัตถุประสงค์ (3) เป้าหมายของการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้จูงใจหวังจะให้เกิดขึ้นในขั้นสุดท้ายภายหลังจากการใช้วิธีการจูงใจ และการกระทำให้การจูงใจมนุษย์ได้ผลสำเร็จนั้นจำเป็นต้องรู้ธรรมชาติของมนุษย์

ประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่ามีการแบ่งประเภทของแรงจูงใจตามลักษณะของการแสดงออกทางพฤติกรรมและตามที่มาของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

จากรูธ กมลสินธุ์ (2548, หน้า 14) ได้แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ สามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 แรงจูงใจทางกาย (Physiological motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามความต้องการทางร่างกาย ถือเป็นแรงจูงใจขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากร่างกายต้องการสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำก็เกิดแรงจูงใจ คือ กระหายที่จะดื่มน้ำ และแสวงหาน้ำดื่ม เป็นต้น ลักษณะของแรงจูงใจทางกาย มีดังนี้

1.1.1 แรงจูงใจทางบวกหรือแสวงหา (Positive supply motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ร่างกายมีชีวิตอยู่รอด ชดเชยต่อสิ่งที่ร่างกายขาดไป เช่น ความหิว ความกระหาย และการพักผ่อน เป็นต้น

1.1.2 แรงจูงใจทางลบหรือการหลีกเลี่ยง (Negative or avoid motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ร่างกายหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะเป็นอันตราย หรือสิ่งที่ไม่เป็นที่ต้องการ เช่น

ความเจ็บปวดความเสียใจ ความสกลปรก เป็นต้น

1.1.3 แรงจูงใจที่จะดำรงเผ่าพันธุ์ (Species maintaining motive) เป็นแรงจูงใจทางธรรมชาติที่ทำให้มีการสืบพันธุ์ เพื่อการสร้างสมาชิกสืบทอดในสังคมต่อไป

1.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสังคม เช่น การต้องการความรัก การยกย่อง การมีชื่อเสียง ความก้าวหน้าในชีวิต ความภาคภูมิใจ ซึ่งแรงจูงใจทางสังคมแบ่งได้ ดังนี้

1.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด โดยมีความมานะพยายาม ขยันอดทนเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งความมุ่งหวัง หรือเป้าหมายไว้สูง และมีความพยายามมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

1.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นหรือสังคม บุคคลที่มีแรงจูงใจประเภทนี้สูงมักจะเป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคม เป็นที่พึ่งพาอาศัยของบุคคลอื่น ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับผู้อื่น มีความเมตตาโอบอ้อมอารีเห็นใจผู้อื่นเสมอ ซึ่งแรงจูงใจด้านนี้จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ยอมรับนับถือ

1.2.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นผู้นำของบุคคล ต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นทั่วไป โดยวิธีที่ชอบธรรมและไม่ชอบธรรม เช่น การขยันทำงาน ใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ ถือเป็นการได้อำนาจอย่างเป็นธรรม แต่ถ้าได้มาโดยการแย่งชิง คดโกง หรือทำลายล้าง ถือเป็นการได้มาซึ่งอำนาจไม่เป็นธรรม

2. แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคล ที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมต่าง ๆ ว่ามีประโยชน์และมุ่งมั่น ตั้งใจ เพื่อมุ่งหวังความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ความสำเร็จในการทำกิจกรรมหรือทำงาน จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความสุข อุดมการณ์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สร้างขึ้น หรือกระทำได้อย่างมาก แต่มีความคงทนถาวร

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบข้างตัวบุคคล เช่น รางวัล เกียรติยศ คำชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่น ๆ โดยไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจภายนอก อาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย และมีทิศทางโดยกระบวนการใด ๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การแข่งขันที่หวังชัยชนะ และรางวัลการเสริมแรงจากการได้รับความพอใจ การลงโทษ เป็นต้น

กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547, หน้า 14) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็นแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) และแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) โดยอธิบายว่า ภายใต้มุมมองที่เข้าใจกันว่าทำไมบุคคลจึงทำงาน ความแตกต่างจะอยู่ที่แหล่งที่มาของแรงจูงใจ มุมมองบางมุมมองเชื่อว่า บุคคลจะถูกจูงใจด้วยปัจจัยภายในสภาวะแวดล้อมภายนอก เช่น การบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดหรือรายได้ ในขณะที่มุมมองบางมุมมองเชื่อว่า บุคคลจะถูกจูงใจด้วยตัวเองโดยปราศจากปัจจัยภายนอกเหล่านี้ บุคคลอาจจะระลึกถึงงานบางอย่างที่ปฏิบัติอย่างกระตือรือร้น เพียงเพื่ออยากจะทำงานเท่านั้น และงานบางอย่างที่บุคคลปฏิบัติเพียงเพื่อจะรักษางานไว้เท่านั้น

มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2530, หน้า 257) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจ ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. แรงจูงใจทางสรีระวิทยา แรงจูงใจด้านนี้เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายทั้งหมด เพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่ได้ เป็นความต้องการที่จำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ต้องการน้ำ อาหาร พักผ่อน และปราศจากโรค เป็นต้น เราสามารถวัดระดับของความต้องการทางสรีระได้จากการสังเกตพฤติกรรมกระทำของคนเรา คือ จากความต้องการมากน้อยของการกระทำ การเลือกกระทำ (เลือกสิ่งใดแสดงว่าต้องการสิ่งนั้นมาก) การโต้ตอบต่อสิ่งที่มาขัดขวาง

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา มีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจทางสรีระวิทยา เพราะจำเป็นในการดำรงชีวิตน้อยกว่า แต่จะช่วยคนเราทางด้านจิตใจ ทำให้มีสุขภาพจิตดี และสดชื่นแรงจูงใจประเภทนี้ ประกอบด้วย ความอยากรู้อยากเห็นและการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม และความต้องการความรักและความเอาใจใส่ใกล้ชิดจากผู้อื่น

3. แรงจูงใจทางสังคมหรือแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ แรงจูงใจชนิดนี้มีจุดเริ่มต้นส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์ทางสังคมในอดีตกาลของบุคคล และเป้าหมายของแรงจูงใจชนิดนี้ มีความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกิริยาของบุคคลอื่นที่มีต่อเรา ตัวอย่างของแรงจูงใจทางสังคมที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนเรา ได้แก่

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motives) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดีและประสบความสำเร็จ

3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliative motives) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการความเอาใจใส่ ความรักจากบุคคลอื่นและต้องการมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับคนอื่น ๆ

3.3 แรงจูงใจต่อความนับถือตนเอง (Self esteem) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาเป็นที่ยอมรับของสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนโดยทั่ว ต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม ซึ่งจะนำมาสู่ความรู้สึกนับถือตนเอง

จากการศึกษาการแบ่งประเภทของแรงจูงใจ สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่จะแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายในจะเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างบุคคลและงาน ส่วนแรงจูงใจภายนอกจะเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมของงาน รายได้ สวัสดิการ และนโยบายขององค์กร

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่ง Gibson, Ivancevich, and Donnelly (1997, p. 128) ได้แบ่งทฤษฎีแรงจูงใจ ออกเป็น 2 กลุ่มด้วยกัน คือ

1. กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา ได้แก่

- 1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (n.d. cited in Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1997, p. 128) (Maslow's hierarchy of needs)
- 1.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (n.d. cited in Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1997, p. 128) (Herzberg's two-factor theory)
- 1.3 ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (n.d. cited in Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1997, p. 128) (Alderfer's ERG needs theory)
- 1.4 ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (n.d. cited in Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1997, p. 128) (McClelland's AAP needs theory)

2. กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ ได้แก่

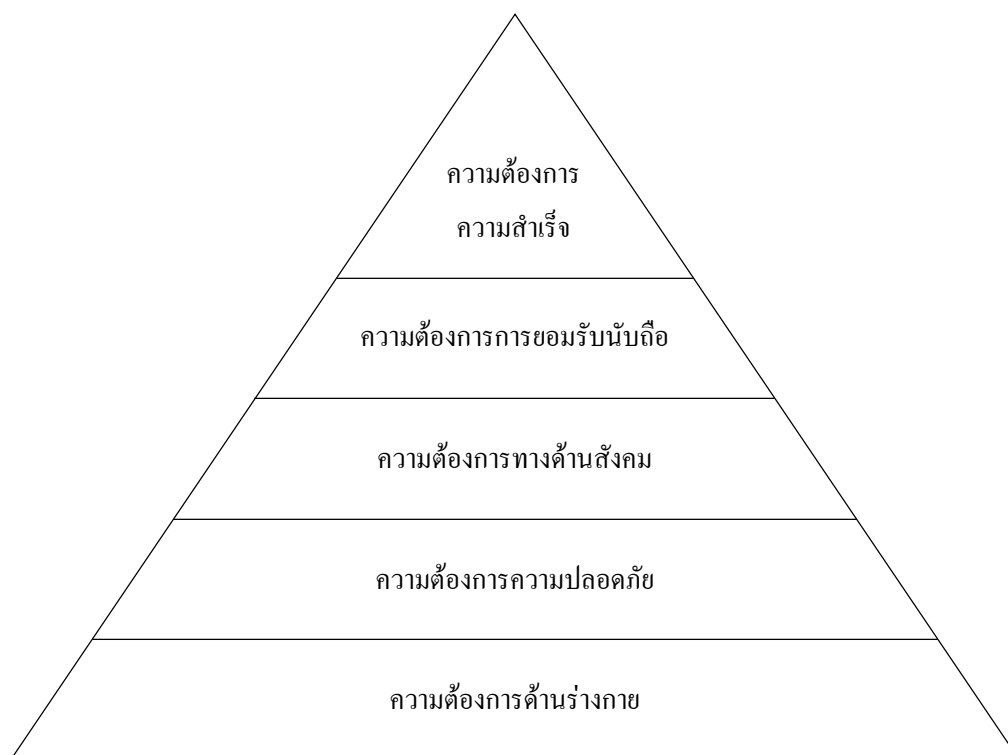
- 2.1 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (n.d. cited in Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1997, p. 128) (Vroom's expectancy theory)
- 2.2 ทฤษฎีความคาดหวังของ Porter and Lawler (n.d. cited in Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1997, p. 128) (Porter and Lawler's expectancy theory)
- 2.3 ทฤษฎีเสริมแรงจูงใจของเสนาะ ดิเยาวิ (2544) (Reinforcement theory)

กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Theory)

ทฤษฎีกลุ่มนี้จะศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลเองที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล โดยพยายามที่จะกำหนดความต้องการที่เฉพาะเจาะจงที่จะจูงใจบุคคล ซึ่งได้แก่

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs)

สุรางค์ โคว์ตะกุล (2544, หน้า 116) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (n.d. อ้างถึงใน สุรางค์ โคว์ตะกุล, 2544, หน้า 116) หรือที่เรียกว่าทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's general theory of human motivation) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีชื่อเสียงมากที่สุด และถูกนำมาอ้างอิงมากที่สุด ในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ Maslow ได้ตั้งสมมติฐานแห่งสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการที่ได้รับ การตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้น จะเป็นสิ่งจูงใจแทน และ Maslow ได้จัดลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำ ถึงระดับสูงโดย Maslow ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ได้เป็น 5 ชั้น ตั้งแต่ขั้นต่ำสุดไปจนถึงขั้นสูงสุด ดังนี้ (1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (2) ความต้องการความปลอดภัย (3) ความต้องการทางด้านสังคม (4) ความต้องการการยอมรับนับถือ (5) ความต้องการความสำเร็จ



ภาพที่ 3 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow (n.d. อ้างถึงใน สุรางค์ โคว์ตะกุล, 2544, หน้า 116)

มณฑล รอยตระกูล (2546, หน้า 18) กล่าวถึง ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (n.d. อ้างถึงใน มณฑล รอยตระกูล, 2546, หน้า 18) ซึ่งมีพื้นฐานความคิดจากทฤษฎีการจูงใจของ Maslow (n.d. อ้างถึงใน มณฑล รอยตระกูล, 2546, หน้า 18) ที่จำแนกคนออกเป็น 2 กลุ่มเป็นหลักพื้นฐานในการนำไปใช้ในการจูงใจ แนวคิดของทฤษฎีนี้ แบ่งผู้ได้บังคับบัญชาออกเป็น 2 กลุ่ม ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y สามารถเปรียบเทียบให้เห็นได้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบลักษณะคนตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วขี้เกียจ	1. คนงาน โดยมากมีความสุขกับการทำงาน
2. คนงานสนใจเฉพาะงานที่เป็นของตน	2. คนงานชอบที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในงานต่าง ๆ
3. คนงานชอบให้ถูกลงโทษเพื่อเพิ่มผลงาน	3. การลงโทษไม่ได้ส่งผลให้ผลผลิตเพิ่ม
4. คนงานไม่สนใจในงานที่ตนทำเท่าไร	4. คนงานสนใจในงานที่ตนทำ
5. โดยพื้นฐานคนงานขี้โกง	5. โดยพื้นฐานแล้วคนงานจริงจังกับงาน
6. ระเบียบวินัยสามารถช่วยเพิ่มผลผลิต	6. คนงานจะมีความรับผิดชอบต่องานเอง
7. คนงานไม่สนใจเป้าหมายขององค์กร	7. คนงานสนใจในเป้าหมายขององค์กร
8. คนงานไม่มีความรับผิดชอบต่องาน	8. คนงานมีความรับผิดชอบต่องาน

ทฤษฎี X ถ้าเปรียบกับทฤษฎีการจูงใจของ Maslow แล้ว ทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับต่ำ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการด้านความปลอดภัย จากเหตุที่เชื่อว่าคนงานไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงาน เห็นแก่ตัวไม่เอาใจใส่ต่อองค์กร และมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น แนวคิดการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงต้องใช้วิธีการบังคับสั่งการโดยตรง การจูงใจด้วยผลตอบแทนทางการเงิน และการใช้ระเบียบวินัยและอำนาจควบคุม หรือแม้กระทั่งการข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ และมุ่งตอบสนองความต้องการในระดับต่ำ

ทฤษฎี Y มีลักษณะตรงข้ามกับทฤษฎี X คือ จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับสูง เช่น ความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการการยอมรับ และความต้องการความสำเร็จในชีวิต จากเหตุที่เชื่อว่าคนงานมีความรับผิดชอบงานเอง ต้องการพัฒนาตัวเอง เห็นว่าการทำงานมีความสุขสนุกสนาน ดังนั้น แนวการบริหารด้านการจูงใจ จึงไม่สามารถจะใช้การออกคำสั่งการควบคุม การป้อนบำเหน็จรางวัล การลงโทษทางวินัย แต่จะเป็น

การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม คนงานจะควบคุมและสั่งการด้วยตนเอง เพื่อความสำเร็จ ในเป้าหมายขององค์กรเขายอมรับว่าเป้าหมายและกิจกรรมของฝ่ายบริหารนั้น จะต้องเข้ากันได้กับ ความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลของพนักงานแต่ละคน ผู้บริหารตามทฤษฎี Y เชื่อว่า การตอบสนองความต้องการระดับสูงนั้นจะมีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน แต่ละคนทฤษฎีของ McGregor สามารถนำไปประยุกต์ในการทำงานได้ โดยลักษณะการทำงาน จะแตกต่างกันตามทัศนคติของฝ่ายจัดการ นั่นคือ ถ้านำทฤษฎี X ไปใช้ องค์กรจะควบคุม การปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเข้มงวด และใช้ปัจจัยพื้นฐานทางวัตถุ เช่น เงินค่าจ้าง เพื่อจูงใจ พนักงาน ในทางตรงกันข้าม ถ้านำทฤษฎี Y ไปใช้ องค์กรจะให้อิสระแก่พนักงานในการทำงาน ให้ความไว้วางใจให้พนักงานรู้สึกว่าคุณสามารถปฏิบัติงานได้โดยใช้ความสามารถของตนได้เต็มที่ โดยไม่ถูกควบคุมบังคับบัญชาอย่างเข้มงวด กล่าวคือ ใช้ปัจจัยทางด้านจิตใจเป็นสิ่งจูงใจพนักงาน นั่นเอง ผู้วิจัยเชื่อว่าองค์กรควรใช้วิธีจูงใจแบบทฤษฎี Y เพราะจะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดี ต่อองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความเต็มใจและอุทิศกำลังความสามารถให้กับการทำงานของ ตน ส่งผลให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg หรือทฤษฎีปัจจัยอนามัย-การจูงใจ (Herzberg's two-factor theory/ Motivation hygiene theory)

เมื่อปี ค.ศ. 1957 Herzberg (1966) ได้เสนอผลงานเรื่องทฤษฎีปัจจัยอนามัย-การจูงใจ หรือทฤษฎี 2 ปัจจัยขึ้นมา ซึ่งเป็นการแสดงแนวคิดเกี่ยวกับการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ในการทำงาน การสร้างความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานให้กับคนที่ทำงานในองค์กร โดย Herzberg ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า ในการทำงานของคนในองค์กรจะเกี่ยวข้องกับสิ่งสองสิ่ง คือ ความพึงพอใจ และความไม่พอใจในการทำงาน ผู้บริหารส่วนใหญ่จะพยายามแสวงหาวิธีการ ที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อให้คนที่ทำงานนั้นทำงานต่อไป แต่การสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจเพื่อให้คนมีความขยันทำงาน ตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ เดิมความสามารถนั้น เป็นเรื่องที่ย่างยากซับซ้อนทำให้ผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีการดำเนินการ

ดังนั้น Herzberg (1966) จึงได้เสนอแนวทางในการสร้างความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ในการทำงานให้กับคนที่ทำงานในองค์กรขึ้นมาจากผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ การทำงานของคนในองค์กร โดยเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน วิธีการที่ใช้ ในการศึกษาวิจัยของ Herzberg คือ การสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน ที่ทำงานอยู่ที่ เมืองพิทสเบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา (U.S.A.) ประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ ความรู้สึกที่ดีเป็นพิเศษและไม่ดีเป็นพิเศษที่ผู้ให้สัมภาษณ์ มีความรู้สึกในขณะที่ทำงานของตน ซึ่งงานที่ทำอาจเป็นงานที่ทำอยู่ในขณะที่ให้สัมภาษณ์

หรืองานที่เคยทำในอดีตก็ได้

ผลของการสัมภาษณ์ พบว่า

1. ความรู้สึกที่ดีจะเกิดขึ้นคู่กับลักษณะในเนื้องาน (Job content) ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) ที่เป็นความรู้สึกที่มีอยู่ในความคิดของคน โดยผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการจูงใจจากความรู้สึกที่มีอยู่ในตัวเอง เช่น ความสำนึกต่อความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ความภูมิใจในงานที่ทำ ฯลฯ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ถือเป็นรางวัลที่บุคคลได้รับหรือมีความรู้สึกในขณะที่ทำงาน

2. ความรู้สึกที่ไม่ดีจะเกิดขึ้นควบคู่กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือสภาพที่อยู่ล้อมรอบงาน เช่น ค่าจ้างเงินเดือน โบนัส สิทธิประโยชน์ ฯลฯ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีลักษณะนอกเนื้องาน (Job context) ซึ่งอาจเรียกว่า สิ่งจูงใจภายนอก (Motivation) ซึ่งเป็นรางวัลที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับเมื่อทำงานแล้วเสร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ไม่ได้ส่งผลให้เกิดความไม่พอใจโดยตรงในขณะที่ทำงาน (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959)

จากข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ Herzberg (1966) ได้นำมาวิเคราะห์และสรุปปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของคนออกเป็น 2 ประเภท เรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยรักษา (Maintenance factors/ Hygiene factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivation factors/ Motivators)

1. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยรักษา (Maintenance factors/ Hygiene factors) ปัจจัยตัวนี้หมายถึง ปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่ช่วยป้องกัน หรือช่วยรักษาไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน (Job dissatisfaction) ของคนที่ทำงานในองค์กรและทำให้คนเหล่านั้นยังยอมทำงานที่ได้รับมอบหมายต่อไป ยังไม่คิดที่จะลาออกจากงาน หรือหยุดทำงานและไปหางานอื่นทำ ดังนั้น ปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดหาให้ได้อย่างครบถ้วน ถ้าหากขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไป แม้แต่อย่างเดียวอาจมีผลทำให้คนที่ทำงานเกิดความไม่พอใจ เริ่มมีปฏิกิริยาต่าง ๆ เช่น การขาดงาน หยุดงาน อุ้งงานทำงานไม่เต็มที่ หรือคิดลาออกจากงานไปหางานทำใหม่ แต่ถ้าผู้บริหารสามารถจัดหาปัจจัยต่าง ๆ ให้ได้อย่างครบถ้วนแล้ว จะมีผลเพียงทำให้ความรู้สึกไม่พอใจที่จะทำงานไม่เกิดขึ้นกับผู้ที่ทำงานอยู่เท่านั้น คือ คนเหล่านั้นจะยอมทำงานตามหน้าที่ต่อไป ซึ่งปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ประกอบด้วย

1.1 นโยบายและการบริหารองค์กร (Company policy and administration)

ในการบริหารงานในองค์กรต้องมีการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน เช่น การกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรจะมีทิศทางอย่างไร ต้องมีการกำหนดขึ้นมาอย่างชัดเจน และประกาศให้ทุกคนได้รับรู้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับ แผนงานที่องค์กรจะทำในปัจจุบัน และอนาคตด้วย โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงต่างที่จะส่งผลกระทบต่อสถานภาพการทำงาน

ของคนในองค์กรต้องมีการชี้แจงให้ทุกคนได้รับทราบล่วงหน้า เพื่อให้มีโอกาสรับทราบ และปรับตัวรองรับกับสภาพที่จะเกิดขึ้น เช่น การยุบรวมหน่วยงาน

1.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง วิธีการสั่งการบังคับบัญชา การตัดสินใจ การกำหนัดควบคุมของผู้บริหาร เช่น ถ้าผู้บริหารนิยมใช้วิธีการรวบอำนาจ การคิดตัดสินใจทุกอย่างไว้ที่ตนเองหมดทุกเรื่อง ไม่เปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีโอกาสแสดงความคิดเห็น ร่วมคิดร่วมตัดสินใจด้วยเลย ไม่เคยยอมรับความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีความรับผิดชอบ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานจะโยนความผิดให้ผู้ใต้บังคับบัญชา กรณีเช่นนี้จะทำให้ คนที่ทำงานเกิดความไม่พอใจขึ้นได้ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นำที่ดี ต้องวางตัวเป็น เพื่อนร่วมงานทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาหารือให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ใช่วางตัวเป็นเจ้านาย ที่คอยใช้อำนาจข่มขู่ บังคับ ลงโทษ แต่ควรเปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ความคับข้องใจต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้เต็มที่ ย่อมส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกันและทำให้ ความไม่พอใจต่อการทำงานไม่เกิดขึ้น

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship) หมายถึง ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารด้วยกัน (Relation with supervision) ด้วยกัน ระหว่างพนักงานเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน (Peer relation) หรือผู้บริหาร กับผู้ปฏิบัติงาน (Relation with subordination) เนื่องจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ในองค์กรมีความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างความรู้สึกรักของคนที่มีต่องาน ต่อผู้บริหาร และต่อองค์กรโดยรวม ถ้าผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกที่ไม่มีความไว้เนื้อ เชื่อใจกัน ไม่มีความเชื่อมั่นต่อกัน มีแต่ความหวาดระแวงชิงดีชิงเด่นกัน มีการแบ่งฝักแบ่งฝ่าย เกิดขึ้น ย่อมทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ไม่ดี มีแต่ความตึงเครียดความเบียดเบียน ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจไม่อยากทำงานนั้นต่อไป แต่ในทางตรงข้าม ถ้าผู้ทำงานในองค์กร มีความเชื่อมั่น ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกันย่อมทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน ที่ดี ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานย่อมเกิดขึ้น

1.4 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สิ่งอำนวยความสะดวก ความปลอดภัยในการทำงาน ฯลฯ ถ้าในที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เต็มไปด้วย ความแออัด อากาศร้อนอบอ้าว ไม่มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน อย่างเพียงพอย่อมทำให้คนมีความรู้สึกไม่พอใจต่อการทำงานได้

1.5 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง มาตรการที่ทำให้ทุกคนเกิดความรู้สึก มั่นคงในงานที่ทำ คือ มีความมั่นใจว่าตราบดีที่ยังมีความรู้ความสามารถที่จะทำงานได้และต้องการ

ทำงานนั้นต่อไป เขาสามารถที่จะทำงานนั้นต่อไป จะไม่ถูกสับเปลี่ยนโยกย้าย กลั่นแกล้ง จากผู้บังคับบัญชา ถ้าคนที่ทำงานมีความรู้สึกมั่นคงในงานความรู้สึกไม่พอใจที่จะทำงาน ย่อมไม่เกิดขึ้น

1.6 ค่าตอบแทน (Pay) ซึ่งหมายถึง ค่าจ้าง สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ เช่น โบนัส สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ถ้าผู้ที่ทำงานอยู่ในองค์กร ได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนที่ดี เหมาะสม กับงานที่ทำ มีสวัสดิการต่าง ๆ เช่น อาหารกลางวัน ชุดทำงาน รถรับส่ง ฯลฯ มีการปรับค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติ ย่อมทำให้คนไม่เกิดความไม่พอใจในงาน

Herzberg (1966) ได้ชี้แจงว่า ปัจจัยสุขอนามัยทั้งหมดที่กล่าวมา ถ้าองค์กรสามารถจัดให้ ได้อย่างครบถ้วนจะเป็นสิ่งที่สามารถป้องกัน ไม่ให้คนเกิดความไม่พึงพอใจที่จะทำงานต่อไปเท่านั้น คือ ยังมีความคิดที่จะทำงานตามปกติต่อไปและทำให้คนไม่มีความรู้สึกที่ไม่ดีต่องาน ต่อองค์กร และต่อผู้บริหารเท่านั้นคือเป็นสิ่งที่ช่วยรักษาความรู้ แต่ไม่มีผลใด ๆ เลยต่อการกระตุ้นหรือจูงใจ ให้คนมีความขยันมุ่งมั่นที่จะทำงานมากขึ้นหรือทำให้คนเกิดความพยายามทุ่มเทพลังกำลัง ในการทำงานอย่างเต็มที่แต่ประการใดเลย ดังนั้น ปัจจัยสุขอนามัยนี้เป็นเพียงสิ่งที่ช่วยรักษาให้ คนยอมทำงานต่อไปและป้องกันไม่ให้งานลดลงเท่านั้น ถ้ามีการจัดให้อย่างครบถ้วน แต่ถ้ามี สิ่งใดที่ขาดไปหรือมีความบกพร่องเกิดขึ้น เช่น ไม่มีการปรับค่าจ้างให้ จะเริ่มทำให้คนมีความรู้สึก ที่ไม่ดีและเกิดความเครียดและไม่พึงพอใจที่จะทำงานนั้นทันที ซึ่งอาจส่งผลต่อสุขภาพร่างกาย และจิตใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ ดังนั้น Herzberg จึงเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยสุขอนามัย” (Hygiene factors) หรือ “ปัจจัยเพื่อความคงอยู่/ ปัจจัยรักษา” (Maintenance factors)

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors/ Motivators) Herzberg (1966) ได้เสนอว่า ถ้าผู้บริหาร ต้องการทำให้คนเกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความคิดที่จะพัฒนาตนเอง มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับปัจจัยเสริม เข้าไปนั่นคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เพื่อทำให้คนมีความรู้สึกที่ดีต่องานต่อองค์กรและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจ (Motivation factors/ Motivators) ในการทำงาน ประกอบด้วย

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement in work) หมายถึง การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน นั่นคือ การที่บุคคลประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน สามารถทำงาน ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีความเป็นอิสระในการทำงาน สามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถทำงานอย่างได้เต็มที่ ทำให้งานประสบความสำเร็จอย่างมาก จึงมีความภูมิใจ ในความสำเร็จนั้น เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน มีขวัญกำลังใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้นให้ดีขึ้น

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การรับการยอมรับในงานที่ทำ ในความรู้ความสามารถ ความเป็นคนเก่งคนดีจากบุคคลในองค์กรทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน วิธีการแสดงออกอาจทำได้หลายวิธี เช่น ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานสำเร็จมีผลงานดีเด่น โดยมีการประกาศชมเชยในความสามารถ ผลงานให้เป็นที่รับทราบโดยทั่วไป มีการให้รางวัลเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อเป็นการแสดงความยินดีให้กำลังใจแก่ผู้ที่ตั้งใจทำงาน ย่อมส่งผลให้คนมีความพอใจ และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2.3 ตัวงานที่ทำ (The work itself) หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายหรือที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง เป็นงานที่น่าสนใจมีคุณค่าต่อตัวผู้ที่ได้รับมอบหมาย ย่อมทำให้เกิดความภูมิใจว่าได้รับมอบหมายงานหรือตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสำคัญ น่าท้าทายความสามารถงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับทักษะ ความรู้ความสามารถ ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดความรู้ที่มีอยู่ได้เต็มที่ เกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานที่สมศักดิ์ศรี ทำให้มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ต่อไป

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ต้องทำให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความสำนึกว่า ต้องรับผิดชอบในงานนั้นในระดับที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ไม่ใช่มีตำแหน่งแต่ไม่มีภารกิจหรืองานให้ทำ ทั้งนี้ เพราะความรับผิดชอบเป็นตัวกระตุ้นสำคัญที่ทำให้คนมีความสำนึกว่า ต้องทำงานหนักมากขึ้น การกระตุ้นให้คนมีความสำนึกแห่งความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายต้องทำให้ความเป็นอิสระ มอบหมายงานที่ท้าทายให้ทำและเปิด โอกาสให้ผู้นั้นสามารถใช้ความรู้ความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ไม่มีการกำกับควบคุมมากเกินไป ทั้งนี้เพราะการบังคับ ควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างใกล้ชิด แม้จะสามารถทำงานให้สำเร็จลงได้ แต่ไม่ได้เกิดจากความรับผิดชอบ การกระตุ้นด้วยการซักถามความก้าวหน้าของงาน การให้คำชี้แนะ ช่วยคิดแก้ไขปัญหาให้จะทำให้คนเกิดความสำนึกต่อความรับผิดชอบได้

2.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น ทำให้คนที่ทำงานมีความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ดังนั้น ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเลื่อนขั้นเงินเดือน การสับเปลี่ยน โยภย้ายบุคลากร จึงต้องทำอย่างมีระบบ และมีหลักเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจน ถูกต้อง และเป็นธรรม และการใช้หลักเกณฑ์ต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส ยุติธรรม นอกจากนี้ ความก้าวหน้าในที่นี้ยังหมายถึง การมีโอกาสในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและศักยภาพที่สูงขึ้น เช่น มีโอกาสศึกษาเพิ่ม

การศึกษาคุณงานฝึกอบรม ฝึกงานเพื่อให้มีความรู้ความชำนาญมากขึ้นและมีโอกาสทำงานในระดับที่สูงขึ้น

2.6 ความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล (Personal progress) หมายถึง การมีคุณภาพชีวิต มีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งนี้เนื่องจาก คนทุกคนต้องมีชีวิตส่วนตัว ดังนั้น เมื่อคนทำงานมา ระยะเวลาหนึ่งแล้วได้รับความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่ ย่อมต้องการมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่น มีบ้าน รถยนต์ส่วนตัว มีฐานะทางการเงินที่ดี ฯลฯ ถ้าคนที่ทำงานสามารถได้รับสิ่งเหล่านี้ ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

Herzberg (1966) ได้ชี้แจงว่า การได้รับปัจจัยจูงใจเพียงตัวใดตัวหนึ่งก็สามารถส่งผลให้ คนที่ทำงานมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจที่จะทำงานมากขึ้น แต่ถ้ายังได้รับมากเท่าใดก็ยังไม่ทำให้ เป็นเครื่องจูงใจให้คนที่ทำงานมีความขยัน เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานมากขึ้นเท่า นั้น โดย Herzberg ได้เปรียบเทียบไว้ว่า ปัจจัยจูงใจเหล่านี้เปรียบเสมือนเป็นเครื่องปรุงรสชาติชีวิต ในการทำงาน (Job enrichments)

ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (Alderfer's ERG needs theory)

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547, หน้า 304) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (n.d. อ้างถึงใน ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2547, หน้า 304) เป็นทฤษฎีความต้องการ ซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการ Alderfer ได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความต้องการ ในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของ Maslow (n.d. อ้างถึงใน ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2547, หน้า 304) 5 ประเภท คงเหลือ 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs: E) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรมประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow คือ ความต้องการ ของร่างกายและความต้องการปลอดภัยซึ่งสามารถพิสูจน์ได้

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Related need: R) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการทางด้านสังคมตามทฤษฎีของ Maslow บวกด้วยความต้องการ ความปลอดภัยและความต้องการ การยกย่อง

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth: G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด ในระดับขั้นตอนของ Alderfer และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็น ความต้องการการยกย่องและบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของ Maslow ซึ่ง Alderfer ไม่เชื่อว่าบุคคลต้องตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับความต้องการ ก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น เขาพบว่า บุคคลจะได้รับการกระตุ้น โดยความต้องการมากกว่า หนึ่งระดับ ตัวอย่างเช่น ความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการอยู่รอด)

ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (McClelland's AAP needs theory)

กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547, หน้า 22) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (n.d. อ้างถึงใน กุสุมา จ้อยช้างเนียม, 2547, หน้า 22) ว่ามนุษย์มีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Achievement needs) มนุษย์มีความต้องการความสำเร็จ จึงกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีการวางแผน สร้างวิสัยทัศน์ ใช้ยุทธศาสตร์ในการทำงาน หรือมีอิทธิบาท 4 ในการทำงาน คือ มีฉันทะ (รักในงาน) มีจิต (สนใจในงาน) มีวิริยะ (ความเพียรพยายาม) และวิมังสา (เพื่อบรรลุความสำเร็จในงาน)

2. ความต้องการความผูกพัน (Needs for affiliation) มนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงต้องการรู้จักและมีความผูกพันกับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีความรักความเข้าใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล และเอื้ออาทรต่อกัน

3. ความต้องการอำนาจบารมี (Needs for power) มนุษย์ชอบอยู่เป็นหมู่ เป็นพวก เป็นคณะ จึงต้องการอำนาจบารมี และมีอิทธิพลเหนือเพื่อนมนุษย์จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในกลุ่มเนื้อหา เน้นการศึกษาในด้านของปัจจัยต่าง ๆ ที่บุคคลต้องการจากองค์การ ซึ่งการสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีกลุ่มนี้องค์การควรมองในด้านการตอบสนองความต้องการของพนักงานในด้านต่าง ๆ เมื่อความต้องการของพนักงานได้รับการตอบสนองก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process theory)

ทฤษฎีกลุ่มนี้จะศึกษาถึงปัจจัยด้านพฤติกรรมอันเกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Vroom's expectancy theory)

ชลิตา ค่านทิพารักษ์ (2543, หน้า 28) กล่าวถึง ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (n.d. อ้างถึงใน ชลิตา ค่านทิพารักษ์, 2543, หน้า 28) (Vroom's expectancy theory) ซึ่งทฤษฎีคาดหวังเสนอแนะว่า บุคคลไม่เพียงแต่จะถูกผลักดันด้วยความต้องการเท่านั้นแต่จะตัดสินใจเลือกในสิ่งที่ต้องการกระทำหรือไม่กระทำด้วย ซึ่ง Vroom ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ความคาดหวัง
2. คุณค่าหรือความสำคัญของผลลัพธ์
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผลระดับแรกกับผลระดับที่สอง หรือกลไก

ความคาดหวัง (Expectancy) ตามความหมายของ Vroom คือ ความน่าจะเป็น (Probability) ที่การกระทำอย่างหนึ่งจะมีโอกาสที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ในระดับแรกมากขึ้นเพียงใด เช่น ถ้าพนักงานทำงานอย่างหนักและตั้งใจเต็มที่ โอกาสหรือความน่าจะเป็นจากการทุ่มเท

ทำงานหนักของเขาจะทำให้เกิดผลผลิตในปริมาณสูงจะเป็นเท่าใด โอกาส หรือความน่าจะเป็นนี้จะอยู่ในระหว่าง 0 (คือ ไม่มีโอกาสหรือไม่มีทางเลย) ถึง 1 (คือ มีโอกาสเต็มที่) ดังนั้น ถ้าพนักงานเชื่อแน่ว่าถ้าเขาทำงานเต็มที่เขาจะสามารถทำผลผลิตได้ในปริมาณสูงอย่างแน่นอน ความคาดหวังของเขาจะเท่ากับ 1 ในทางตรงข้าม ถ้าเขาเชื่อว่าถึงแม้เขาจะพยายามทำงานหนักสักเพียงใด เขาก็จะไม่สามารถทำผลงานออกมาในปริมาณสูงได้เลย ความคาดหวังของเขาจะเท่ากับ 0 คุณค่า หรือความสำคัญของผลลัพธ์ เป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์ระดับที่สอง คุณค่าของผลลัพธ์หรือความพอใจต่อผลลัพธ์ย่อมขึ้นอยู่กับความปรารถนาของคน ๆ นั้น เช่น ถ้าพนักงานปรารถนาอย่างมากที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง คุณค่าของผลลัพธ์หรือความพอใจของเขาจะมีค่าเป็นบวก ถ้าเขาไม่รู้สึกระไรเลยต่อการได้เลื่อนตำแหน่ง คุณค่าของผลลัพธ์ของเขาจะมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าเขารู้สึกไม่ชอบ หรือไม่ต้องการที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง คุณค่าของผลลัพธ์ของเขาจะมีค่าเป็นลบความสัมพันธ์ระหว่างผลระดับแรกกับผลระดับที่สอง แรงจูงใจของแต่ละบุคคลจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับผลที่เขาได้รับหรือที่เขาคิดว่าสมควรจะได้รับเมื่อกระทำการนั้นสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว เช่น ถ้าพนักงานมีความเชื่อว่าถ้าผลผลิตของเขามีปริมาณสูง เขาจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ผลงานของความสัมพันธ์โดยตรงกับการได้เลื่อนตำแหน่ง ดังนั้น ผลลัพธ์ของการทำงานของพนักงานผู้นี้จะเป็น 2 ระดับ คือ ระดับแรก ได้แก่ ปริมาณผลผลิตของเขา และระดับที่สอง ได้แก่ การได้เลื่อนตำแหน่ง จึงอาจกล่าวได้ว่าส่วนหนึ่งของแรงจูงใจที่พนักงานมีหรือไม่มี หรือมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผลระดับแรกกับผลระดับที่สองดังที่กล่าวแล้ว

วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2547, หน้า 22) กล่าวถึง ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (n.d. อ้างถึงใน วิไลวรรณ ศรีสงคราม, 2547, หน้า 22) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ได้ให้สมมติฐานว่า ความต้องการเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมในมนุษย์ และความเข้มแข็งของแรงจูงใจนั้นจะขึ้นอยู่กับระดับของความปรารถนาของแต่ละบุคคลที่จะกระทำพฤติกรรม Vroom เชื่อว่าบุคคลจะทำการเลือกกระทำพฤติกรรม ซึ่งขึ้นอยู่กับความคาดหวังในการรับรู้คุณค่าของผลลัพธ์ หรือรางวัลจากการกระทำพฤติกรรมและการรับรู้ความเป็นไปได้ว่าพฤติกรรมที่กระทำจะเป็นสาเหตุให้ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณค่านั้น ในองค์การพนักงานจะได้รับการจูงใจเพื่อที่จะทำงานอย่างหนัก ถ้าพวกเขาคาดหวังว่าความพยายามนี้จะนำไปสู่ผลลัพธ์ทางบวก เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น รวมทั้ง ถ้าผลลัพธ์เหล่านั้นจะเป็นเครื่องมือที่นำพาบุคคลไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นความปรารถนาทางบวกอื่น ๆ ได้

ทฤษฎีความคาดหวังของ Porter and Lawler (Porter and Lawler's expectancy theory)

สมยศ นาวิการ (2531, หน้า 117) ได้กล่าวเกี่ยวกับทฤษฎีความคาดหวังของ Porter and Lawler (n.d. อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2531, หน้า 117) ว่าเป็นรูปแบบประสิทธิภาพในการผลิตและการตอบสนองความพอใจ โดย Porter and Lawler ได้พัฒนารูปแบบของพวกเขาขึ้นมาเพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการจูงใจ โดยเฉพาะรูปแบบการจูงใจของ Porter and Lawler จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานว่าผลตอบแทนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพอใจ และการปฏิบัติงานย่อมจะก่อให้เกิดผลตอบแทน โดยแบ่งผลตอบแทนเป็น 2 แบบ คือ ผลตอบแทนภายใน และผลตอบแทนภายนอก ผลตอบแทนหรือรางวัลภายในนั้นบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะได้รับด้วยตัวของเขาเองสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดี เช่น ความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน และการตอบสนองความต้องการระดับสูงตามทฤษฎีของ Maslow (n.d. อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2531, หน้า 117) ในรูปแบบดังกล่าว ผลตอบแทนภายในจะเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานที่ดีโดยตรงก็ต่อเมื่องานดังกล่าวจะต้องมีความท้าทายที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะให้รางวัลโดยตัวของเขาเอง ทางด้านความรู้สึกได้ ในกรณีที่เขามีความรู้สึกว่าเขาปฏิบัติงานนั้นได้ดี องค์กรจะให้ผลตอบแทนหรือรางวัลภายนอกและตอบสนองความต้องการระดับต่ำเป็นส่วนใหญ่ เช่น เงินเดือน และความมั่นคงในงาน Porter and Lawler มีความคิดเห็นว่าผลตอบแทนภายนอกจะได้รับการพิจารณาว่าเป็นรางวัลโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ก็ต่อเมื่อเขาให้คุณค่าสิ่งเหล่านั้นในทางบวกจากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจกลุ่มกระบวนการนั้นเน้นการศึกษาในด้านของกระบวนการ ทิศทาง หรือการเลือกแบบแผนของการสร้างพฤติกรรม โดยการกระตุ้นการรักษาการยับยั้ง พฤติกรรมต่าง ๆ ที่ต้องการให้เกิด ซึ่งการสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีในกลุ่มกระบวนการนี้ คือ การทำให้การรับรู้ของพนักงานในองค์กรสอดคล้องกับความพยายามและผลการปฏิบัติงานของเขา รวมทั้งกระตุ้นพฤติกรรมเมื่อต้องการให้เกิดและระงับพฤติกรรมที่ไม่ต้องการให้เกิด

ทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจ (Reinforcement theory)

เสนาะ ดิยาว (2544, หน้า 222) ได้กล่าวถึง แนวคิดทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจ มีสาระสำคัญว่าผลอันเกิดจากสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของคน ซึ่งแทนที่จะพิจารณาปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มีต่อพฤติกรรม แต่ปัจจัยภายนอกและผลของมันจะส่งผลต่อพฤติกรรม นั่นคือ พฤติกรรมของคนเปลี่ยนแปลงไปตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น พฤติกรรมที่ดีก่อให้เกิดผลดีต่อคนนั้นเขาก็จะทำพฤติกรรมนั้นซ้ำ ๆ กัน แต่หากพฤติกรรมใดที่ไม่ดีก็จะส่งผลในทางลบต่อคนนั้นเขาก็จะเลิกกระทำพฤติกรรมนั้น ทฤษฎีเสริมแรงจูงใจสามารถอธิบายได้ด้วยหลักการ

และกฎต่าง ๆ คือ

1. การรู้มาหรือจำได้ (Cognitive explanation) เช่น เคยขับรถฝ่าไฟแดงที่สี่แยกแห่งหนึ่ง ถูกตำรวจจับและเสียค่าปรับ ต่อมาเมื่อขับรถเจอไฟแดงเขาก็จะระมัดระวังเพราะจำได้ว่าเคยถูกตำรวจจับ

2. การเสริมแรงจูงใจ (Reinforcement explanation) เช่น เคยสอบวิชาคณิตศาสตร์ได้คะแนนเต็ม คุณครูให้รางวัล นักเรียนคนนั้นก็ตั้งใจจะสอบวิชาคณิตศาสตร์ให้ได้คะแนนเต็มอีก เพราะอยากได้รางวัลนั้น รางวัลที่ได้เป็นการเสริมแรงจูงใจให้อยากทำเช่นนั้นอีก

3. กฎแห่งผลการกระทำ (Law of effect) ซึ่งมีความหมายว่า เมื่อพฤติกรรมใดก่อให้เกิดผลดีหรือในทางบวกบุคคลนั้นก็จะกระทำพฤติกรรมนั้นซ้ำ ๆ กันอีก และพฤติกรรมใดก่อให้เกิดผลเสียหรือในทางลบคนก็จะเลิกกระทำพฤติกรรมนั้น

การเสริมแรงจูงใจเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากผลของการกระทำซึ่งแบ่งออกเป็น 4 อย่าง คือ

1. การเสริมแรงจูงใจในทางบวก (Positive reinforcement) การเสริมแรงจูงใจเพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่ต้องการโดยการให้รางวัลหรือผลตอบแทนในทางบวกแก่บุคคลนั้น ตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น ผู้จัดการพยักหน้าเห็นด้วยกับข้อคิดเห็นของพนักงานในที่ประชุม

2. การเสริมแรงจูงใจในทางลบ (Negative reinforcement) บางครั้งเรียกว่าการหลีกเลี่ยง (Avoidance) การเสริมแรงจูงใจเพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่ต้องการและลดพฤติกรรมที่ไม่ต้องการลง โดยการหลีกเลี่ยงการให้รางวัลหรือผลตอบแทนในทางลบตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น ผู้จัดการเคยพูดกลางพนักงานคนหนึ่งที่มาทำงานสายทุกวัน เมื่อพนักงานคนนั้นมาทำงานเช้าในวันหนึ่งผู้จัดการก็เลิกพูดกลาง

3. การทำให้หมดไป (Extinction) การเสริมแรงจูงใจเพื่อลดพฤติกรรมที่ทำบ่อย ๆ ลงหรือทำให้พฤติกรรมนั้นหมดไปโดยการไม่ให้รางวัลหรือผลตอบแทนในทางบวกที่เคยให้ตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น ผู้จัดการสังเกตว่าพนักงานคนหนึ่งมีพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องแต่ได้รับการยอมรับทางสังคมจากกลุ่มทำงาน ผู้จัดการจึงปรึกษาหารือกับกลุ่มทำงานของพนักงานคนนั้น เพื่อให้หยุดการยอมรับทางสังคมต่อพนักงานคนนั้น

4. การลงโทษ (Punishment) การเสริมแรงจูงใจเพื่อลดพฤติกรรมที่ทำบ่อย ๆ ลงหรือทำให้พฤติกรรมนั้นหมดไปโดยการได้รับผลตอบแทนในทางลบหรือลงโทษตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น ผู้จัดการตัดค่าจ้างพนักงานคนที่ทำงานไม่ทัน

หลักของการเสริมแรงจูงใจ

การเสริมแรงจูงใจจะต้องยึดถือหลัก 2 ข้อ คือ ประการแรก การเสริมแรงจูงใจให้สอดคล้องกับสถานการณ์ (Law of contingency reinforcement) เพื่อให้การเสริมแรงจูงใจ

มีคุณค่าสูงสุด นั่นคือ การเสริมแรงจิตใจอาจมากหรือน้อยตามสถานการณ์ ประการที่สอง การเสริมแรงจิตใจต้องการกระทำทันที (Law of immediate reinforcement) หมายถึง ควรกระทำทันทีเมื่องานเสร็จหรือปรากฏผลงานไม่ควรปล่อยเวลาผ่านไปนานแผนการเสริมแรงจิตใจแบ่งเป็น 2 อย่าง คือ

1. การเสริมแรงจิตใจอย่างต่อเนื่อง (Continuous reinforcement) หมายถึง การจ่ายให้ทุกครั้งเมื่อเกิดพฤติกรรมที่ต้องการนั้น เช่น บริษัท ABC จำกัด จะจ่ายค่านายหน้าขายให้ทุกครั้ง ที่ขายได้ซึ่งประมาณ 25-50% ของยอดขาย

2. การเสริมแรงจิตใจเป็นงวด (Intermittent reinforcement) หมายถึง การจ่ายเมื่อสิ้นงวด การจ่ายตามวิธีนี้จะทำให้เกิดพฤติกรรมถาวรกว่าการจ่ายให้อย่างต่อเนื่อง แต่การจ่ายอย่างต่อเนื่อง จะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเร็วกว่า ดังนั้น ควรใช้วิธีผสมคือใช้การเสริมแรงจิตใจอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งถึงระดับพฤติกรรมที่ต้องการระดับหนึ่งจึงเปลี่ยนมาเป็นวิธีการเสริมแรงจิตใจเป็นงวด เพื่อรักษาพฤติกรรมที่ถาวรไว้

รูปแบบการเสริมแรงจิตใจมี 4 รูปแบบ คือ

1. จ่ายระหว่างเวลาอัตราคงที่ (Fixed-interval) ได้แก่ การจ่ายตามเวลาที่คงที่ เช่น จ่ายเป็นรายสัปดาห์หรือรายเดือน เป็นต้น ซึ่งทำให้คนเปลี่ยนพฤติกรรมที่ต้องการอย่างรวดเร็ว แต่ผลงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. จ่ายอัตราคงที่ (Fixed-ratio) ได้แก่ การจ่ายตามรายชิ้นของงานที่ทำ ซึ่งมีผลทำให้คนเปลี่ยนไปถึงจุดที่ต้องการในระดับความเร็วปานกลาง แต่ผลงานสูงและเร็วมากจนเป็นระดับสูง คงที่

3. จ่ายระหว่างเวลาอัตราผันแปร (Variable-interval) ได้แก่ การเสริมแรงจิตใจที่เปลี่ยนแปลงเวลาอยู่เสมอ ๆ การตรวจมอบงานและการประเมินผลงานไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า ส่วนการจ่ายไม่เป็นเวลาทุก ๆ เดือน เช่น ผู้จัดการฝ่ายผลิตภัณฑ์ของบริษัท ABC จำกัด จะเปลี่ยนแปลงเวลาตรวจงานในโรงงานตลอดเวลา บางสัปดาห์จะเดินตรวจงาน 2 ครั้ง ในวันจันทร์ 1 ครั้ง ในวันอังคาร วันพุธ และวันพฤหัสบดีไม่ตรวจ แต่จะตรวจ 2 ครั้งในวันศุกร์ แต่ในสัปดาห์ต่อมาเขาจะเปลี่ยนวันซึ่งมีผลให้พนักงานจะต้องปรับพฤติกรรมตลอดเวลา วิธีนี้คนเปลี่ยนพฤติกรรมช้า แต่ผลงานอยู่ระดับปานกลางถึงสูง

4. จ่ายอัตราผันแปร (Variable ratio) ได้แก่ การจ่ายผันแปรตามพฤติกรรมของคน เช่น จ่ายค่านายหน้าให้ตามยอดขายจริงคุณด้วยการเปิดบัญชีให้และคุณด้วยยอดขายเฉลี่ย นอกจากนั้น ก็มีการจ่ายรางวัลลอตเตอรี่ สล็อตแมชชีนหรือการเล่น ไปกเกอร์ วิธีนี้ทำให้คนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมช้ามาก แต่ผลงานอยู่ในระดับสูงมาก

การจูงใจกับค่าตอบแทน

การจูงใจใด ๆ ก็ตามผลสุดท้ายจะอยู่ที่ผลตอบแทนที่ได้รับ คนจะไม่ทำงานหากไม่ได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน คนจะทำงานน้อยหากได้รับผลตอบแทนจากการทำงานต่ำและคนจะขยันทุ่มเทให้กับงานหากระบบค่าตอบแทนดี ค่าตอบแทนหรือรางวัลตอบแทน (Reward) จากการทำงานเป็นสิ่งที่แสดงว่าผลปฏิบัติงานหรือผลจากการทำงานเป็นสิ่งมีคุณค่า ผู้ปฏิบัติงานจึงได้รับรางวัลเป็นการตอบแทนที่ทำงานนั้น รางวัลตอบแทนมี 2 อย่าง คือ

1. รางวัลตอบแทนภายนอก (Extrinsic rewards) เป็นค่าตอบแทนที่ได้จากคนอื่น โดยทั่วไปก็คือ จากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง ตัวอย่างรางวัลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้หยุดงาน การได้รับมอบหมายงานพิเศษ เครื่องใช้สำนักงาน ค่าชมเชย ประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่น ใบประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

2. รางวัลตอบแทนภายใน (Intrinsic rewards) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นรางวัลจากธรรมชาติ (Natural reward) เป็นผลตอบแทนที่เกิดจากการกระทำของตัวเอง ซึ่งเกิดขึ้นตามธรรมชาติจากการทำหน้าที่ของมนุษย์ หากไม่ทำหน้าที่มนุษย์ก็มีชีวิตอยู่ไม่ได้ เมื่อคนทำงานเสร็จก็จะชื่นชมยินดีต่อความสำเร็จของตัวเอง รางวัลตอบแทนได้จากผลการกระทำโดยตรงของบุคคล เช่น ตัวเองมีความสามารถสูงขึ้น ตัวเองเก่งขึ้น ตัวเองพัฒนามากขึ้น มีความรู้มากขึ้น ควบคุมตัวเองได้ ภาคภูมิใจกับการทำงานหรือทำประโยชน์ให้กับส่วนรวม สิ่งจูงใจที่เป็นรางวัลตอบแทนภายในเกิดขึ้นภายในตัวเองไม่ได้เกิดจากคนอื่น ตัวอย่างเช่น การเพิ่มงาน และทีมทำงานบริหารตัวเอง ก็เป็นกลยุทธ์การออกแบบงานที่ทำให้คนทำงานเกิดความรู้สึกภายใน ผู้บริหารรู้ดีถึงคุณค่าของรางวัลตอบแทนภายในจึงพยายามทุกวิถีทางในการเพิ่มงานและโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเสริมพลังตัวเองด้วยการจูงใจจากภายใน

ระบบค่าตอบแทน

การจูงใจเป็นการกระตุ้นให้คนมีกำลังใจในการทำงาน ทั้งนี้ ผลงานจะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใดต้องขึ้นอยู่กับความสามารถและการสนับสนุนจากองค์กร และผลของการปฏิบัติงานจะถูกนำมาประเมิน และการเสริมแรงจูงใจจนสุดท้ายเกิดความพอใจในการทำงานมากน้อยเพียงใดก็อยู่ที่ค่าตอบแทน (Compensation) ในการทำงาน ระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมที่สุดมี 2 ระบบ คือ

1. จ่ายตามผลงาน (Pay for performance) หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นตามสัดส่วนของการมีส่วนร่วมในการทำงานของแต่ละคน การจ่ายตามระบบนี้ผู้บริหารยอมรับและให้ความสำคัญของการเสริมแรงจูงใจในทางบวก และส่งเสริมให้คนทำงานหนักจนผลงานได้มาตรฐานเดียวกันและขณะเดียวกันก็เป็นระบบค่าตอบแทนที่ส่งสัญญาณเตือนไปยังผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานต่ำว่าจะต้องทำให้ดีขึ้นในอนาคต

2. ระบบค่าตอบแทนจูงใจ (Incentive compensation system) การจ่ายค่าตอบแทนวิธีนี้ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มาก จากวิธีการจ่ายหลาย ๆ แบบ เช่น แผนจ่ายโบนัส (Bonus pay plan) ได้แก่ การจ่ายเป็นเงินก้อนครั้งเดียวแก่พนักงาน โดยคิดจากผลงานที่ทำสำเร็จตามเป้าหมาย หรือจากการมีส่วนร่วมที่สำคัญ เช่น การออกความคิดเห็นในการปรับปรุงให้ดีขึ้น ตามปกติผู้ที่ทำงานพิเศษจะไม่ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง

แผนแบ่งกำไร (Profit-sharing plan) การแบ่งกำไรจะให้กับพนักงานทุกระดับโดยแบ่งให้ตามสัดส่วนของผลกำไรที่ได้ในงวดนั้น จำนวนกำไรที่แบ่งขึ้นอยู่กับผลกำไรและอัตราเงินเดือนของพนักงานแต่ละคน แต่ตามข้อเท็จจริงจำนวนกำไรที่แบ่งให้แน่นอนจะต้องนำเอาผลการปฏิบัติงาน การมาทำงานและการขาดงานมาคิดด้วย

แผนแบ่งประโยชน์ (Gain-sharing plan) คำว่าประโยชน์ หมายถึง การประหยัดค่าใช้จ่าย การเพิ่มผลผลิตอันเกิดจากการทุ่มเทความพยายามใด ๆ ให้กับองค์กร การคิดมักจะอาศัยผลการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมที่ทำให้เกิดการประหยัดค่าใช้จ่าย

แผนเป็นเจ้าของหุ้น (Employee stock ownership plan) การให้พนักงานมีสิทธิซื้อหุ้นของบริษัทที่พนักงานทำงานเป็นการสร้างความมั่นคงในการทำงานและป้องกันการปิดกิจการ การจูงใจพนักงานให้ซื้อหุ้นมักจะใช้วิธีให้สิทธิซื้อหุ้น (Stock option) ในราคาคงที่จำนวนหนึ่งภายในระยะเวลาที่กำหนด สิทธิที่จะเป็นเจ้าของหุ้นจะต้องพิจารณาผลการปฏิบัติงานเพราะถือว่าการที่พนักงานทำงานหนักจะทำให้บริษัทมีผลประกอบการดี ราคาหุ้นก็สูงขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดพฤติกรรมการปฏิบัติงานนั้นความแตกต่างระหว่างบุคคลจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่ม บุคคลที่รับรู้สิ่งต่าง ๆ มีทัศนคติ และบุคลิกภาพแตกต่างกัน ก็จะทำให้มีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย ดังนั้น พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกอาจเป็นประโยชน์หรือเป็นโทษแก่องค์กรได้ ซึ่งองค์กรจะต้องศึกษา ทำความเข้าใจ สังเกต และวิเคราะห์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากองค์กรละเลยก็จะทำให้การบริหารคนเกิดปัญหา ซึ่งจะเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานและการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

ทฤษฎีพฤติกรรมองค์กร

ความหมายของพฤติกรรมองค์กร

พฤติกรรมองค์กรมาจากการรวมคำสองคำเข้าด้วยกัน คือ คำว่า “พฤติกรรม” กับ “องค์กร” พฤติกรรม หมายถึง การแสดงออก หรือแนวโน้มของปฏิกิริยาที่จะแสดงออกของบุคคลในสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวบุคคล

Middlemist and Hitt (1988, p. 5) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมองค์การ เป็นการศึกษา พฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มภายในองค์การ ซึ่งความเข้าใจดังกล่าวจะนำไปใช้ในการเพิ่มความพึงพอใจให้แก่พนักงาน เพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลขององค์การนั้น ๆ

Baron and Greenberg (1989, p. 4) กล่าวว่า พฤติกรรมองค์การ หมายถึง การศึกษา พฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ โดยศึกษากระบวนการของปัจเจกบุคคล กลุ่ม และองค์การ อย่างเป็นระบบ เพื่อนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ และทำให้บุคคล ที่ทำงานในองค์การมีความสุข

สรุปได้ว่า พฤติกรรมองค์การเป็นการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ อย่างเป็นระบบ ทั้งพฤติกรรมระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การ โดยใช้ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ในการเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจของบุคลากร อันนำไปสู่ การเพิ่มประสิทธิผลขององค์การในภาพรวม

ความสำคัญของพฤติกรรมองค์การ

ผู้บริหารในยุคแรก ๆ มองบุคคลว่า เป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งเช่นเดียวกับเครื่องจักร เครื่องกล ต่อมาได้มีความพยายามที่จะเพิ่มประสิทธิภาพให้คนทำงานได้มากขึ้น เร็วขึ้น โดยการจูงใจด้วยเงินและวัตถุเป็นหลัก ที่เรียกว่า “การบริหารเชิงวิทยาศาสตร์” แต่พบว่า การให้ความสำคัญกับมนุษย์สัมพันธ์ไม่ได้คำตอบที่ดีกับการบริหาร จึงมีการใช้วิธีการศึกษา ทางพฤติกรรมศาสตร์ ที่ทำให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ที่อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์การ อันเป็นที่มาของการศึกษาพฤติกรรมองค์การ ซึ่งการศึกษาดังกล่าว มีอิทธิพลอย่างมากต่อแนวความคิด การบริหารในปัจจุบัน เนื่องจากการบริหารเป็นกระบวนการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น พฤติกรรมของบุคคลในองค์การจึงมีความสำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลขององค์การ

เนื่องจากการบริหารงานเป็นกระบวนการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น และการบริหารเป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความต้องการ มีความรู้สึกละอายใจ ดังนั้น การที่จะบริหารจัดการให้มนุษย์ทำงานได้สำเร็จ เกิดประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายขององค์การ ตลอดจนสามารถแข่งขันและทำให้องค์การอยู่รอดได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องทำการศึกษา พฤติกรรมภายในองค์การ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถทำนายพฤติกรรมในองค์การได้ ตลอดจนสามารถควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ทั้งนี้ การศึกษาพฤติกรรมองค์การมีความสำคัญต่อผู้บริหาร ดังต่อไปนี้

1. ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของตนเอง การศึกษาพฤติกรรมองค์การจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมและความรู้สึกของตนเอง เช่น มีความเข้าใจในความรู้สึก ความต้องการและแรงจูงใจของตนเอง ทำให้ทราบธรรมชาติ จุดอ่อนและจุดแข็งของพฤติกรรมของตนเอง ตลอดจนปัจจัยที่เป็นสาเหตุ ทำให้สามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ เช่น นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมและความสามารถในการตัดสินใจ การตอบสนอง การควบคุมอารมณ์และความเครียดต่าง ๆ การพัฒนาการสื่อสารกับผู้อื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากต่อการบริหารงานในอาชีพของตน

2. ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องรับผิดชอบในการวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุม ให้มีการทำงานที่นำไปสู่ผลสำเร็จขององค์การ การศึกษาพฤติกรรมองค์การจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจธรรมชาติและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน เข้าใจปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรม จึงทำให้ผู้บริหารเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง สามารถทำนายได้ว่า ถ้าใส่ปัจจัยหรือตัวแปรใดเข้าไป จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมอะไรขึ้น ซึ่งนำมาสู่การแก้ไขปัญหาพฤติกรรม ในองค์การด้วยการควบคุมตัวแปรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เช่น ใช้การจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างทุ่มเทมากขึ้น มีการจัดออกแบบงานได้อย่างเหมาะสมกับธรรมชาติของคนทำงาน การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์การ การสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายและได้รับรางวัล เป็นต้น

3. ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องทำงานและมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์การ การเข้าใจกระบวนการเกิดทัศนคติของบุคคล การเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคลกระบวนการกลุ่มที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัฒนธรรมภายในองค์การ พฤติกรรมที่เกี่ยวกับอำนาจและการเมืองภายในองค์การจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่าง ๆ ในองค์การ ทำให้สามารถทำนายและนำมาใช้ในการสนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

4. ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายพฤติกรรมของผู้บริหาร บุคคลอื่น และสถานะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายขององค์การ

เนื่องจากผู้บริหารมีหลายระดับผู้บริหารในระดับที่อยู่เหนือขึ้นไปจะมีอิทธิพลต่อผู้บริหารในระดับรองลงมา และบุคคลอื่นและสถานะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย การบริหารจะมีอิทธิพลต่อผู้บริหารระดับสูง เช่น ผู้บริหารจากส่วนกลาง ผู้ตรวจราชการ ผู้ถือหุ้น

รวมทั้งคู่แข่ง (Competitors) ผู้ส่งวัตถุดิบให้ (Suppliers) และลูกค้าขององค์กร ตลอดจนสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี พฤติกรรมองค์การจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้บริหารมีความเข้าใจ พฤติกรรมและความต้องการของผู้บริหารที่อยู่เหนือขึ้นไปและบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายขององค์กร และสามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงของ ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อนโยบายขององค์กร ซึ่งนำมาสู่การเจรจาต่อรอง การวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมให้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายขององค์กรได้

ดังนั้น การศึกษาพฤติกรรมองค์การจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหาร กล่าวคือ ทำให้ผู้บริหารเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้ได้บังคับบัญชา เข้าใจเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเข้าใจผู้บริหารและบุคคลอื่นและสถานะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย โดยความเข้าใจเหล่านี้จะทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้น และสามารถปรับปรุงพฤติกรรมตนเอง จูงใจ สนับสนุน และควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่น อันเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารตนเองและบุคคลรอบข้าง และทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้

องค์ประกอบขององค์การ

องค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐหรือองค์การธุรกิจต่างมีองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. จุดมุ่งหมายขององค์การ (Organization goal) หมายถึง เป้าประสงค์ของการบริหาร ที่องค์การต้องการทำให้สำเร็จ เช่น องค์การธุรกิจ มีจุดมุ่งหมายต้องการตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า ในขณะที่เดียวกันก็ต้องการแสวงหากำไร และให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับพนักงาน จุดมุ่งหมายขององค์การจะเป็นตัวจูงใจให้บุคคลมาทำงานร่วมกัน ถึงแม้ว่าจุดมุ่งหมายของแต่ละบุคคลที่ทำงานจะมีความสำคัญ แต่จุดมุ่งหมายขององค์การโดยรวมมีความสำคัญมากกว่า เพราะจะเป็นจุดเน้นให้สมาชิกทุกคนในองค์การให้ความสนใจและดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ นอกจากนี้ จุดมุ่งหมายยังช่วยให้บุคคลมองไปในอนาคต และมีการวางกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการที่จะช่วยให้เกิดการดำเนินงานตามที่มุ่งหวัง ดังนั้น จุดมุ่งหมายขององค์การจึงอาจส่งผลให้จำเป็นต้องมีการพัฒนาโครงสร้างและกระบวนการทำงานขององค์การให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ด้วย

2. โครงสร้างขององค์การ (Organization structure) หมายถึง ระบบของงาน การรายงาน และความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ในการดำเนินงานขององค์การนั้น ๆ โดยการออกแบบโครงสร้างขององค์การนอกจากจะเป็นการออกแบบอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ แล้ว ยังเกี่ยวข้องกับการจัดกลุ่มกิจกรรมในการทำงานเป็นแผนก

หรือฝ่ายต่าง ๆ การประสานงาน การสื่อสาร และกลไกควบคุมการทำงานภายในองค์กรอีกด้วย ซึ่งการมองโครงสร้างขององค์กร อาจพิจารณาจากรูปแบบและการดำเนินกิจกรรมขององค์กร หรืออาจพิจารณาจากความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งได้แก่ แผนผังองค์กร (Organization chart) โดยทั่วไปโครงสร้างขององค์กร ประกอบด้วย 2 ส่วนที่สำคัญ คือ

2.1 โครงสร้างนั้นต้องมีการระบุงานหรือกระบวนการทำงานที่ให้บริการจุดมุ่งหมายขององค์กร

2.2 โครงสร้างจะต้องรวมและเชื่อมโยงงานส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดผลผลิตในระดับที่พึงประสงค์ การทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรต้องเกี่ยวข้องกันมากเท่าใด การประสานงานระหว่างฝ่ายจะยิ่งมีความจำเป็นมากขึ้นเท่านั้น การจัดโครงสร้างองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อการสั่งการและการประสานการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้การทำงานบรรลุจุดมุ่งหมาย การมีโครงสร้างองค์กรที่ดีจะทำให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน ประสานงานกัน และเชื่อมต่อกันได้ดี อย่างไรก็ตามโครงสร้างองค์กรที่ออกแบบไว้ตั้งแต่เริ่มแรกสามารถมีการปรับเปลี่ยนได้เมื่อมีความจำเป็น ซึ่ง Leatt, Shortell, and Kimberly (1988 cited in Rakich, Longest, & Darr, 1994, p. 209) ระบุว่าสภาพการณ์ที่ควรมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร คือ

2.2.1 เมื่อองค์กรเผชิญกับปัญหาที่สำคัญ

2.2.2 เมื่อสภาวะแวดล้อมภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบต่อนโยบายขององค์กร

2.2.3 เมื่อองค์กรมีโปรแกรมหรือการบริการใหม่ที่ได้ถูกกำหนดให้เป็นพันธกิจขององค์กร

2.2.4 เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร

3. บุคคล (People) ในแต่ละองค์กรย่อมประกอบด้วยบุคคลหลาย ๆ คน มาทำงานร่วมกัน ซึ่งบุคคลและองค์กรต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ บุคคลจะถูกองค์กรคาดหวังเกี่ยวกับความพยายาม ความสามารถ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ทักษะ การทุ่มเทเวลา และศักยภาพ ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็ถูกคาดหวังจากบุคคลว่า จะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในเรื่องค่าตอบแทน ความมั่นคงของงาน ผลประโยชน์ โอกาสในการทำงาน สถานภาพ และความก้าวหน้า ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าว

4. สภาพแวดล้อมขององค์กร (Organization environment) หมายถึง แรงผลักดันต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทั่วไป สภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์กร และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ดังรายละเอียด

ต่อไปนี้เป็น

4.1 สภาพแวดล้อมทั่วไป (General Environment) ได้แก่ แรงผลักดันที่อยู่ภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพลแบบทั่วไปไม่เฉพาะเจาะจงต่อองค์กร ได้แก่ อิทธิพลจากการเมืองและกฎหมาย เศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

4.2 สภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์กร (Task environment) เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีผลกระทบโดยตรงต่อองค์กรและการดำเนินงานขององค์กรในการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ คู่แข่งขัน ผู้ขายวัตถุดิบ วัสดุ อุปกรณ์ในการดำเนินงาน ตลาดแรงงาน นโยบายและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรัฐที่เข้ามาควบคุมกำกับ

4.3 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal environment) เป็นแรงผลักดันภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการจัดการและดำเนินงานขององค์กร

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่และสิทธิประโยชน์ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

บทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

1. บทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่เป็นอยู่ในปัจจุบันตามกฎหมาย ลักษณะปกครองท้องที่ และตามกฎหมายอื่นที่ระบุอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ไว้พบว่ามีความหมาย ทั้งในฐานะนักปกครอง ที่มีหน้าที่บำบัดทุกข์ บำรุงสุขต่อประชาชน และในฐานะนักพัฒนา เพื่อสร้างความเจริญเติบโตให้แก่ชุมชนและท้องถิ่น หน้าที่ดังกล่าวจะเห็นได้จากภารกิจในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย และสร้างความปลอดภัยให้แก่ประชาชนในพื้นที่ในยามเกิดวิกฤตการณ์ต่าง ๆ อันเป็นหน้าที่ที่มีมาตั้งแต่เดิมเมื่อปีพุทธศักราช 2457 เป็นต้นมา แต่อย่างไรก็ตาม เหตุการณ์บ้านเมืองได้เปลี่ยนแปลงไป บทบาทหน้าที่บางอย่างได้ลดลงไปโดยมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเข้ามาดูแลแทนที่ แต่ขณะเดียวกันก็มีบทบาทใหม่เพิ่มขึ้น เช่น ในเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม และป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เป็นต้น

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นับได้ว่าผู้นำโดยธรรมชาติ เป็นผู้นำท้องถิ่นที่มีบทบาทอันสำคัญยิ่ง ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน ทั้งภาครัฐและประชาชน ในวิถีทางที่จะนำไปสู่การปกครองในระบบประชาธิปไตยอันเป็นแม่บทแบบการปกครอง ที่ประเทศของเราใช้อยู่ในปัจจุบัน (เฉลิมศักดิ์ แห่งงาน, 2535, หน้า 3) จากการพิจารณาพระราชบัญญัติฉบับนี้ จะเห็นได้ว่ามีเจตนารมณ์ เพื่อให้มีกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นเจ้าหน้าที่คอยตรวจตราความทุกข์สุขของราษฎรตามพื้นบ้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญอย่างหนึ่ง ในการปกครองบ้านเมือง นอกจากนั้นก็เพื่อรักษาพระราชอำนาจตามกำหนดกฎหมายให้ประชาชน

พึงปฏิบัติตามด้วยความเรียบร้อยพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ร.ศ. 116 ประกาศใช้ มาประมาณ 17 ปี ก็ได้มีการปรับปรุงใหม่ และได้ตราพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 ขึ้นใช้บังคับแทนและเป็นหลักของการปกครองท้องที่ในประเทศไทยมาจน ทั่วทุกวันนี้

2. อำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านไว้ ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยของราษฎร

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ของราษฎร ดังนี้

ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่ปกครองราษฎรที่อยู่ในเขตหมู่บ้าน (มาตรา 10)

ผู้ใหญ่บ้านเป็นหัวหน้าของราษฎรในหมู่บ้านของตนมีอำนาจและหน้าที่

ในการปกครอง และรักษาความสงบเรียบร้อยของราษฎร กล่าวคือ (มาตรา 27)

รักษาความสงบและความสุขสำราญช่วยป้องกันความทุกข์ภัยของลูกบ้านตามสมควร และที่สามารถจะทำได้ การที่กล่าวนี้ ถ้าสมควรจะต้องปรึกษาหารือและช่วยกันกับเพื่อนผู้ใหญ่ที่ดี กับกำนันนายตำบลที่ดีก็เป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่จะต้องปฏิบัติให้สมควรแก่การที่จะรักษา ประโยชน์และความสุขของลูกบ้าน ซึ่งได้มอบไว้ให้เป็นธุระในพระราชบัญญัตินี้

ควบคุมดูแลลูกบ้านให้ปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจะต้องพึงกระทำตามกฎหมายหรือระเบียบ แบบแผนของราชการ กระทำตนให้เป็นตัวอย่างแก่ราษฎรตามที่ทางราชการได้แนะนำ

บรรดาการที่จะตรวจตรารักษาความปกติเรียบร้อยในตำบล คือ การที่จะว่ากล่าว ราษฎรในตำบลนั้น ให้ประพฤติตามพระราชกำหนด กฎหมายก็ดีหรือการที่จะป้องกันภัยอันตราย และรักษาความสุขสำราญของราษฎรในตำบลนั้นก็ดีหรือการที่จะรับกิจสุขทุกข์ของราษฎร ในตำบลนั้นร้องเรียนต่อผู้ว่าราชการเมือง กรมการอำเภอและจะรับข้อราชการมาประกาศแก่ราษฎร ในตำบลนั้น ๆ ก็ดีหรือที่จะจัดการตามพระราชกำหนด เช่น การตรวจแนะนำเก็บภาษีอากร ในตำบลนั้นก็ดี การที่ทั้งนี้อยู่ในหน้าที่ของกำนันผู้เป็นนายตำบล ผู้ใหญ่ทั้งปวงในตำบลนั้น และแพทย์ประจำตำบลจะต้องช่วยกันเป็นธุระจัดการให้เรียบร้อยได้ตามสมควรแก่หน้าที่ (มาตรา 34)

นอกจากอำนาจหน้าที่ที่กล่าว โดยเฉพาะให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกำนัน กำนันมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ใหญ่บ้านด้วย (มาตรา 34 ทวิ)

2.2 ด้านการที่เกี่ยวข้องกับความอาญา

ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ได้กำหนดให้ผู้ใหญ่บ้าน มีหน้าที่ในการเกี่ยวข้องความอาญา ดังต่อไปนี้ (มาตรา 28)

เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้นหรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในหมู่บ้านของตนต้องแจ้งความต่อกำนัน นายตำบลให้ทราบ

เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้นหรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในหมู่บ้านที่ใกล้เคียงต้องแจ้งความต่อผู้ใหญ่บ้านนั้นให้ทราบ

เมื่อตรวจพบของกลางที่ผู้กระทำผิดกฎหมายมีอยู่ก็ดี หรือสิ่งของที่สงสัยว่าได้มาจากการกระทำผิดกฎหมายหรือเป็นสิ่งของสำหรับใช้ในการกระทำผิดกฎหมายก็ดี ให้จับสิ่งของนั้นไว้และรีบนำส่งต่อกำนันนายตำบล

เมื่อปรากฏว่าผู้ใดกำลังกระทำผิดก็ดี หรือมีเหตุสมควรสงสัยว่าเป็นผู้ที่ได้กระทำผิดกฎหมายก็ดี ให้จับตัวผู้นั้นไว้ และรีบนำส่งต่อกำนันนายตำบล

ถ้ามีหมายหรือมีคำสั่งตามหน้าที่ราชการ ให้จับผู้ใดในหมู่บ้านนั้นเป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่จะจับผู้นั้น และรีบส่งต่อกำนันหรือกรรมการอำเภอตามสมควร

เมื่อเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ออกหมายสั่งให้ค้นหรือยึดผู้ใหญ่บ้านต้องจัดการให้เป็นไปตามกฎหมาย

กำนันมีหน้าที่และอำนาจในการที่เกี่ยวข้องด้วยตามอาญา ดังนี้ (มาตรา 35)

เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าจะได้เกิดขึ้นในตำบลของตนต้องแจ้งความต่อกรรมการอำเภอให้ทราบ

เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าจะได้เกิดขึ้นในตำบลที่ใกล้เคียงต้องแจ้งความต่อกำนัน นายตำบลนั้นให้ทราบ

เมื่อปรากฏว่าผู้ใดกำลังกระทำผิดกฎหมายก็ดี หรือมีเหตุควรสงสัยว่าเป็นผู้ที่ได้กระทำผิดกฎหมายก็ดี ให้จับผู้นั้นไว้ และรีบนำส่งต่อกรรมการอำเภอ

ถ้ามีหมาย หรือมีคำสั่งตามหน้าที่ราชการ ให้จับผู้ใดในตำบลนั้นเป็นหน้าที่ของกำนันที่จะจับผู้นั้น แล้วรีบส่งกรรมการอำเภอตามสมควร

เมื่อเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ออกหมายสั่งให้ค้น หรือให้ยึด กำนันต้องจัดการให้เป็นไปตามกฎหมาย

ถ้ามีผู้มาขออายัดตัวคนหรือสิ่งของก็ดี หรือผู้ต้องโจรกรรมจะทำหมายตราสินหรือมีผู้จะมาขอทำการชันสูตรบาดแผลก็ดี ทั้งนี้ให้กำนันสืบสวนฟังข้อความแลรีบนำตัวผู้ขอ

2.3 ด้านงานทะเบียน

ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ได้กำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานทะเบียนดังต่อไปนี้

เป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่จะทำบัญชีสามะ โนครัวในหมู่บ้าน และคอยแก้ไขบัญชีนั้นให้ถูกต้องเสมอ (มาตรา 27 ข้อ 4)

ถ้ามีคนจรแปลกหน้านอกสามะ โนครัวหมู่บ้านนั้นเข้ามาอาศัย เป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านจะต้องไต่ถาม ให้รู้จักตัวและรู้เหตุการณ์ที่มาอาศัย ถ้าเห็นว่าไม่ได้มาโดยสุจริต ให้เอาตัวผู้นั้นส่งกำนันนายตำบลของตน (มาตรา 27 ข้อ 6)

ให้กำนันดูแลคนเดินทาง ซึ่งไม่มีเหตุควรสงสัยว่าจะเป็นผู้ร้ายให้ได้มีที่พัก ตามสมควร(มาตรา 38)

ถ้าผู้เดินทางด้วยราชการจะต้องการคนนำทางหรือขาดแคลนพาหนะ เสบียงอาหาร ในระหว่างทางและจะต้องขอต่อกำนันให้ช่วยสงเคราะห์ กำนันต้องช่วยจัดหาให้ตามที่จะทำได้ ถ้าหากว่าการช่วยเหลือจะต้องออกราคาจ้างเพียงใดให้กำนันเรียกเอาแก่ผู้เดินทางนั้น (มาตรา 38)

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องรักษาบัญชีสามะ โนครัวและทะเบียนบัญชีของรัฐบาล ในตำบลนั้นและคอยไขเพิ่มเติมให้ถูกต้องตรงตามบัญชีของผู้ใหญ่บ้าน (มาตรา 41)

เมื่อผู้ใหญ่นำคนจรแปลกหน้าออกจากสามะ โนครัวตำบลมาส่งกำนัน ตามความในมาตรา 27 ข้อ 6 ให้กำนันปรึกษาหารือกับผู้ใหญ่บ้าน เมื่อเห็นสมควรจะจับไล่ผู้นั้นออกไปเสียจากท้องที่ตำบลนั้นก็ได้ (มาตรา 53)

ในการที่จัดสำรวจสามะ โนครัวและจดทะเบียนบัญชีต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในราชการ เช่น การที่จะสำรวจสามะ โนครัวและทำบัญชีไร่นาและสิ่งของ ต้องพิศภักดาภิอารในตำบลนั้น กำนันจะเรียกผู้ใหญ่บ้านทั้งปวงประชุมกันตรวจทำบัญชีให้ถูกต้อง และลงชื่อพร้อมกันเป็นพยาน ในบัญชีที่จะยื่นต่อเจ้าพนักงานก็ได้ (มาตรา 57)

2.4 ด้านการพัฒนาตำบลและส่งเสริมอาชีพของราษฎร

ตามกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ นายอำเภอและกำนันมีหน้าที่ดูแลรักษา สิ่งซึ่งเป็นสาธารณประโยชน์ของแผ่นดิน ซึ่งในทางปฏิบัติผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้มีส่วนช่วยเหลืออำเภอ และกำนันในการดำเนินการ ดังนี้

ชี้แจงให้ประชาชนเห็นความสำคัญของที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน สำหรับพลเมืองใช้ร่วมกัน ซึ่งในอนาคตเมื่อบ้านเมืองเจริญขึ้นจำนวนของประชาชนก็จะเพิ่มมากขึ้น เป็นลำดับเมื่อถึงเวลานั้นแล้วจะ ไม่มีที่ดินสาธารณประโยชน์สำหรับให้สาธารณชนใช้ร่วมกัน

ตรวจสอบที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินสำหรับพลเมืองใช้ร่วมกัน จากทะเบียนเดิมให้เป็นปัจจุบันกำนันท้องที่เป็นคณะกรรมการที่อำเภอแต่งตั้งร่วมกับปลัดอำเภอ ที่ดินอำเภอ และป่าไม้อำเภอดำเนินการสอบสวน ตรวจสอบทะเบียนที่ดินสาธารณประโยชน์

ทำการพัฒนาที่ดินสาธารณประโยชน์โดยประสานงานกับอำเภอเพื่อขอความร่วมมือ จากข้าราชการ พ่อค้า ประชาชนและมวลชนในท้องที่ ชุมชน ทาถนน ปลูกต้นไม้โดยรอบที่ดิน สาธารณประโยชน์ อาจจะทำในรูปโครงการที่มีงบประมาณของทางราชการสนับสนุนอยู่แล้ว หรือการพัฒนาท้องถิ่นในโอกาสอันควร เช่น วันเฉลิมพระชนมพรรษา วันฉัตรมงคล วันจักรี เป็นต้น หรืออื่น ๆ

เสนอให้อำเภอพิจารณาในการใช้ที่ดินสาธารณประโยชน์ เพราะอำเภออาจนำที่ดิน สาธารณประโยชน์ไปใช้เป็นสนามกีฬาหรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจหรืออาจนำไปใช้ เป็นประโยชน์ในด้านเศรษฐกิจแก่ส่วนรวม เช่น ใช้เป็นแปลงทดสอบปลูกพืชชนิดต่าง ๆ ใช้เป็นสถานที่กลางสำหรับนำสินค้าไปจำหน่าย ใช้เป็นทุ่งหญ้าเลี้ยงสัตว์ หรือใช้บางส่วน เป็นแหล่งสาธารณะประจำตำบลหมู่บ้าน เป็นต้น

ช่วยเหลืออำเภอตรวจตราดูแลมิให้บุคคลหรือหน่วยราชการใดเข้าไปใช้ที่ดิน สาธารณประโยชน์ ก่อนที่จะได้รับอนุมัติจากกระทรวงมหาดไทย กรณีมีผู้บุกรุกครอบครอง ทำประโยชน์มิชอบในที่ดินดังกล่าว ให้รายงานอำเภอทราบ เพื่อรับดำเนินการแก้ไขทันทีก่อนที่ ปัญหาจะเพิ่มมากขึ้น

นอกจากนี้กฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ยังกำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจ หน้าที่เกี่ยวกับกิจการสาธารณประโยชน์ ดังต่อไปนี้

ถ้าเกิดเหตุจลาจลก็ดี ฆ่ากันตายก็ดี ติชงก็ดี ปล้นทรัพย์ก็ดี ไฟไหม้ก็ดี หรือเหตุร้าย สำคัญอย่างใดอย่างหนึ่ง ในหมู่บ้านของตนหรือในหมู่บ้านใกล้เคียงอันสมควรจะช่วยได้เป็นหน้าที่ ของผู้ใหญ่บ้านจะต้องเรียกลูกบ้านของตนออกช่วยต่อสู้ติดตามจับผู้ร้ายเอาของกลางคืนหรือดับไฟ หรือช่วยอย่างอื่นที่สมควร โดยเต็มกำลัง

ผู้ใหญ่บ้านเห็นลูกบ้านของตนคนใดแสดงความอาฆาตมาดร้ายแก่ผู้อื่นก็ดี หรือเป็นคนจรจัดไม่ปรากฏการทำมาหาเลี้ยงชีพ และไม่สามารถจะชี้แจงให้เห็นความบริสุทธิ์ ของตน ได้ก็ดี ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจที่จะเรียกลูกบ้านคนนั้นมาไต่ถาม และว่ากล่าวสั่งสอน ถ้าไม่ฟัง ให้เอาตัวส่งกำนันจัดการตามความ ในมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (มาตรา 27 ข้อ 8)

ถ้าเกิดเหตุจลาจลก็ดีฆ่ากันตายก็ดี ชิงทรัพย์ก็ดี ปล้นทรัพย์ก็ดี ไฟไหม้ก็ดี หรือเหตุร้าย สำคัญอย่างใดอย่างหนึ่งในตำบลของตน หรือในตำบลที่ใกล้เคียงอันสมควรจะช่วยได้ก็ดี

หรือมีผู้ร้ายแต่ที่อื่น ๆ มาแล้วในตำบลก็ดีหรือมีเหตุควรสงสัยว่าลูกบ้านคนในตำบลนั้นบางคน จะเกี่ยวข้องกับโจรผู้ร้ายก็ดีเป็นหน้าที่ของกำนันจะต้องเรียกผู้ใหญ่บ้านและลูกบ้านในตำบล ออกช่วยต่อสู้ติดตามจับผู้ร้ายก็ดีเป็นหน้าที่ของกำนันจะต้องเรียกผู้ใหญ่บ้าน และลูกบ้านในตำบล ออกช่วยต่อสู้ติดตามจับผู้ร้ายหรือติดตามเอาของกลางคืน หรือดับไฟหรือช่วยอย่างอื่นตามสมควร แก่การโดยเต็มกำลัง (มาตรา 37)

กำนันต้องตรวจจับการสิ่งซึ่งเป็นสาธารณประโยชน์อันอยู่ในตำบลนั้น เช่น สระน้ำ ศาลาอาศัย ที่เลี้ยงปศุสัตว์ เป็นต้น (มาตรา 40)

กำนันกระทำการตามหน้าที่จะเรียกผู้ใดมาหาหรือให้ช่วยก็ได้ (มาตรา 43) ถ้ามีเหตุ สงสัยว่าผู้ใดในตำบลนั้น แสดงความอาฆาตมาดร้ายแก่ผู้อื่นก็ดีหรือเป็นคนจรจัด ไม่ปรากฏ การทำมาหาเลี้ยงชีพและไม่สามารถชี้แจงความบริสุทธิ์ของตนได้ก็ให้กำนันเรียกประชุมผู้ใหญ่บ้าน สืบสวนถ้ามีหลักฐานควรเชื่อว่าเป็นความจริงก็ให้เอาตัวผู้นั้นส่งกรมการอำเภอไปฟ้องร้องเอาโทษ ตามมาตรา 30 แห่งประมวลกฎหมายอาญา (มาตรา 52)

ถ้าลูกบ้านผู้ใดไปตั้งกระท่อมหรือโรงเรือนอยู่ในที่เปลี่ยวในตำบลนั้น ซึ่งน่ากลัว จะเป็นอันตรายด้วยโจรผู้ร้าย หรือน่าสงสัยว่าจะเป็นสำนักโจรกายอย่างนี้ ให้กำนันกับผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลนั้นประชุมปรึกษากันดู เมื่อเห็นเป็นการสมควรแล้วจะบังคับให้ลูกบ้านคนนั้นย้ายเข้ามา อยู่ในหมู่บ้านราษฎรก็ได้ และให้นำความแจ้งต่อกรมการอำเภอด้วย (มาตรา 54)

ในวันเวลาใดจะมีอันตรายแก่การทำมาหากินของลูกบ้านในตำบลนั้น เช่น มีโรคภัยไข้เจ็บติดต่อเกิดขึ้นหรือมีน้ำมากหรือมีน้ำน้อยเกินไป เป็นต้นให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และแพทย์ประจำตำบลปรึกษากันในการที่จะป้องกันแก้ไขเยียวยา ภัยอันตรายด้วยการแนะนำ ลูกบ้านให้ทำอย่างใดหรือลงแรงช่วยกันได้ประการใด กำนันมีอำนาจที่จะบังคับการนั้น ได้ ถ้าเห็นเป็นการเหลือกำลังให้ร้องเรียนต่อกรมการอำเภอและผู้ว่าราชการเมืองขอกำลังรัฐบาลช่วย (มาตรา 56)

ในเวลาใดมีการนัดขจัดทุกข์ หรือเป็นการประชุมการใหญ่ในตำบลนั้นกำนันจะเรียก ผู้ใหญ่บ้านและแพทย์ประจำตำบลพร้อมกัน มาช่วยพิทักษ์รักษาความสงบเรียบร้อยในที่อันนั้น ถ้าแลเป็นการจำเป็นแล้วจะขอแรงราษฎรมาช่วยก็ได้ (มาตรา 60)

2.5 อำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามกฎหมายอื่น ๆ

2.5.1 ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย

2.5.2 งานที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
หน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐและรัฐวิสาหกิจในพื้นที่

2.5.3 งานด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ

- 2.5.4 งานด้านการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- 2.5.5 งานที่เกี่ยวกับภาษีอากร
- 2.5.6 ด้านการอนุรักษ์และรักษาสิ่งแวดล้อม
- 2.5.7 ด้านการจดทะเบียนต่าง ๆ
- 2.5.8 งานด้านการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
- 2.5.9 งานด้านการป้องกัน
- 2.5.10 งานด้านการจัดระเบียบหมู่บ้าน
- 2.5.11 งานด้านคณะกรรมการหมู่บ้าน และสภาตำบล
- 2.5.12 งานด้านอื่น ๆ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 2.5.13 ตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร และระเบียบสำนักงานกลางทะเบียนราษฎรรับเรื่องจากราษฎร
 - 2.5.14 ตามกฎหมายว่าด้วยบัตรประจำตัวประชาชน
 - 2.5.15 ตามกฎหมายว่าด้วยการจดทะเบียนครอบครัว
 - 2.5.16 ตามกฎหมายว่าด้วยสัตว์พาหนะ
- 2.6 สรุปแล้วอาจแบ่งอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านออกเป็นหัวข้อใหญ่ ๆ ได้ดังนี้
 - 2.6.1 อำนาจหน้าที่ปกครองดูแลทุกข์สุขของราษฎร โดยทั่วไป อำนาจนี้เป็นเรื่องที่กำหนดไว้อย่างกว้างขวางโดยกำหนดให้กำนันเป็นผู้ดูแลความเรียบร้อย ความสุขสบายของประชาชนในตำบลตลอดจนแนะนำตักเตือนให้ประชาชนในตำบลปฏิบัติตามกฎหมายหรือนโยบายของรัฐบาล
 - 2.6.2 อำนาจหน้าที่ในทางอาญาแม้ว่าระเบียบปฏิบัติของส่วนกลางจะมอบหมายอำนาจการสืบสวนคดีอาญาให้เจ้าหน้าที่ตำรวจหรือเจ้าหน้าที่ของกรมปกครองรับผิดชอบ แต่กำนันทก็ยังคงเกี่ยวข้องรับผิดชอบเกี่ยวกับความอาญาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในตำบลอยู่เสมอ นอกจากนี้การสืบสวนคดีอาญาซึ่งเกิดขึ้นในส่วนภูมิภาคจะไม่ได้ผล ถ้าขาดความร่วมมือจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
 - 2.6.3 อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการทะเบียนต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับทะเบียนราษฎรว่าด้วย คนเกิด คนตาย ย้ายตำบลหรือสถานที่อยู่ ทะเบียนสัตว์พาหนะต่าง ๆ
 - 2.6.4 อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาและบำรุงรักษาสิ่งที่เป็นสาธารณประโยชน์ เช่น สะพาน ถนน แหล่งน้ำที่ใช้กันในตำบล

2.6.5 อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีอากร หน้าที่ส่วนใหญ่เป็นการช่วยเร่งรัดการเสียภาษีนอกจากนั้นในทางปฏิบัติยังทาหน้าที่เป็นผู้รับเงินภาษีจากรายการในตำบล หมู่บ้านมาเสียให้ที่ว่าการอำเภอแทนที่ราษฎรจะต้องเดินทางมาเสียภาษีเอง

2.6.6 อำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ใหญ่บ้าน คือ กำนันจะต้องทำหน้าที่ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านที่ตนเป็นกำนันอยู่ด้วย

2.6.7 อำนาจหน้าที่เป็นหัวหน้ารับผิดชอบดูแลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตำบล ซึ่งกำนันนอกจากจะเป็นประธานกรรมการตำบลโดยตำแหน่งแล้ว ยังต้องทาหน้าที่เกี่ยวกับสภาตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

ในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเท่าที่กฎหมายระบุไว้ข้างต้นนั้น ก็คือ การบริหารภายในตำบลหรือปกครองตำบลให้เรียบร้อยบางเรื่องก็เป็นกำนันจะต้องปฏิบัติด้วยตนเองหากไม่สามารถปฏิบัติได้ก็จะมอบหมายให้ผู้ใหญ่บ้านคนอื่น ๆ ทำการแทนหรือถ้าเป็นเรื่องสำคัญก็ต้องร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหลายฝ่ายเพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่คนหมู่มาก กำนันก็สามารถจะทำการเรียกประชุมผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำหมู่บ้าน สารวัตรกำนัน ร่วมกันปรึกษาหารือแก้ไขปัญหานั้น ๆ ให้เรียบร้อย ถ้าจะมีเหตุการณ์ลุกลามออกไปอีกจนพ้นวิสัยที่กำนันจะแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ก็ต้องรายงานให้นายอำเภอทราบ เพื่อแก้ไขต่อไปอีกชั้นและโดยเหตุที่กำนันมีงานดังกล่าวมากมายจึงจำเป็นต้องมีที่ปรึกษา อันได้แก่คณะกรรมการตำบล เพื่อขอคาปรึกษาหรือเสนอข้อคิดเห็นในการปกครองตำบลให้เรียบร้อยในทุก ๆ ด้าน ซึ่งเท่ากับเป็นหู เป็นตา ให้แก่อำนาจหน้าที่กำนันในการบริหารงานภายในตำบลนั่นเอง

3. สรุป

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นสถาบันที่อยู่คู่กับสังคมไทยมาโดยตลอด โดยเป็นผู้ช่วยเหลือทางราชการ ในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ประชาชนในตำบลหมู่บ้าน และเป็นผู้แทนประชาชนในตำบลหมู่บ้านในการติดต่อกับภาคส่วนต่าง ๆ ถึงแม้สภาพสังคมจะเปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัย จนปัจจุบันและต่อไปในอนาคต จะทำให้ภารกิจบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเพิ่มมากขึ้น กรรมการปกครองเป็นกรมกำกับดูแลกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ก็ได้ช่วยเสริมศักยภาพให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ด้วยการขยายเวลาการทำงานให้ถึง 60 ปี เพราะประสบการณ์จะช่วยสร้างเสริมความมั่นใจในการทำงาน รวมทั้งปรับปรุงคณะกรรมการหมู่บ้านให้เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอและผู้ช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจะเป็นที่ยอมรับหรือได้รับความศรัทธาจากประชาชนมากน้อยเท่าใดนั้น ก็ขึ้นอยู่กับการทำงานทุ่มเท กำลังใจ กำลังกายในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านนั่นเอง

สิทธิประโยชน์ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

เงินตอบแทนตำแหน่ง

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะได้รับเงินตอบแทนตำแหน่งตามอัตราที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด
ดังนี้

1. ตำแหน่ง กำนัน เงินค่าตอบแทนตำแหน่ง เดือนละ 10,000 บาท
2. ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน เงินค่าตอบแทนตำแหน่ง เดือนละ 8,000 บาท

เงินตอบแทนกรณีเสียชีวิต

กรณีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เสียชีวิตไม่ว่าจากกรณีใด ๆ จะได้รับเงินตอบแทนตำแหน่ง สำหรับเดือนที่ตายตลอดทั้งเดือนและกับอีกจำนวนสามเท่าของเงินตอบแทนตำแหน่งเดือนสุดท้าย เป็นค่าช่วยเหลือในการทำศพ (ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทน ตำแหน่ง และเงินอื่น ๆ ให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่ ฯลฯ พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน)

เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะได้รับเงินช่วยเหลือการศึกษามูลนิธิ สำหรับบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย คนที่ 1 ถึงคนที่ 3 นับเรียงตามลำดับการเกิดก่อนหลังที่ศึกษาอยู่ไม่เกินชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สายสามัญและสายอาชีพ ทั้งสถาบันการศึกษาของรัฐบาลและเอกชน (ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนตำแหน่ง และเงินอื่น ๆ ให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่ ฯลฯ พ.ศ. 2546 แก้ไข เพิ่มเติมถึงปัจจุบัน)

ส่วนลดค่าโดยสารรถไฟ

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะได้รับส่วนลดโดยสารรถไฟครั้งราคาทุกชั้น (หนังสือการรถไฟฯ ที่ พ.5/ คส.1/ 40 ล.ว. 13 กันยายน พ.ศ. 2533)

การฌาปนกิจสงเคราะห์ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน (ฌ.ก.น.)

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และคู่สมรสสามารถสมัครเป็นสมาชิก ฌ.ก.น. ได้โดยชำระค่าสมัคร 20 บาท และชำระเงินสงเคราะห์เมื่อสมาชิกคนอื่นเสียชีวิตศพละ 2 บาท (ระเบียบกรมการปกครอง ว่าด้วยฌาปนกิจสงเคราะห์กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล และสารวัตรกำนัน พ.ศ. 2548)

เงินสงเคราะห์จากมูลนิธิกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

มูลนิธิกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2532 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยเหลือ สงเคราะห์ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ที่ได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิต เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่หรือให้การสงเคราะห์ด้านการศึกษาแก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ หรือบุตรหลาน โดยมีหลักเกณฑ์สำคัญ ๆ ที่ควรทราบ ดังนี้

1. ให้การสงเคราะห์กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ที่เสียชีวิตเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ รายละไม่เกิน 10,000 บาท และที่บาดเจ็บเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่รายละไม่เกิน 5,000 บาท
2. ให้การสงเคราะห์กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ที่ประสบสาธารณภัย เช่น น้ำท่วม ไฟไหม้ ฯลฯ รายละไม่เกิน 3,000 บาท
3. ให้การสงเคราะห์กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ตามกรณีอื่น ๆ ที่คณะกรรมการพิจารณาให้การช่วยเหลือ พิจารณาให้การสงเคราะห์ได้ รายละไม่เกิน 3,000 บาท
4. ให้การสงเคราะห์กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ในด้านทุนการศึกษาบุตรที่เรียนอยู่ในชั้น ป. 1-ปวส. หรือเทียบเท่าที่มีผลการเรียนดีแต่ขาดทุนทรัพย์โดยหลักเกณฑ์การให้การสงเคราะห์ จำนวนทุน และวิธีการซึ่งทางมูลนิธิ ฯ จะได้ประกาศให้ผู้มีสิทธิ์ขอรับทุนส่งรายละเอียดไปเพื่อให้ มูลนิธิ ฯ พิจารณาซึ่งจะได้ประกาศให้ผู้มีสิทธิ์ขอรับทุนส่งรายละเอียดไปเพื่อให้มูลนิธิ ฯ พิจารณา ซึ่งจะได้ประกาศเป็นคราว ๆ ไป

เงินช่วยเหลือ เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือราชการ

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ เมื่อประสบภัยขณะปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือราชการ จะได้รับความช่วยเหลือ ตามพระราชกฤษฎีกาสงเคราะห์ผู้ประสบภัยเนื่องจากการช่วยเหลือราชการ การปฏิบัติงานของชาติ หรือการปฏิบัติตามหน้าที่มนุษยธรรม พ.ศ. 2543 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการขอรับเงิน การพิจารณาและการขยายเวลาในการขอรับเงินสงเคราะห์ เนื่องจากการช่วยเหลือราชการ การปฏิบัติงานของชาติ หรือการปฏิบัติตามหน้าที่มนุษยธรรม พ.ศ. 2543 โดยให้ผู้ประสบภัยหรือทายาทยื่นแบบคำขอรับเงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัย พร้อมหลักฐานที่เกี่ยวข้องถึงนายอำเภอ ซึ่งเป็นท้องที่เกิดเหตุ โดยจะได้รับเงินชดเชยจากการสูญเสียอวัยวะจนถึงเสียชีวิต ตั้งแต่ 1 เท่า ถึง 30 เท่าของอัตราเงินตอบแทน

เครื่องราชอิสริยาภรณ์

เครื่องราชอิสริยาภรณ์เป็นเครื่องหมายแห่งเกียรติยศ ซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ พระราชทานแก่ผู้กระทำความดีความชอบ เป็นประโยชน์แก่ทางราชการ หรือสาธารณชน โดยการพิจารณานำเสนอของรัฐบาล เป็นบำเหน็จความชอบ และเครื่องหมายเชิดชูเกียรติยศอย่างสูงแก่ผู้ได้รับพระราชทาน

สำหรับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ปฏิบัติงานตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ ซึ่งได้กระทำความดีความชอบเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติ ประชาชน อาจได้รับพิจารณาขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์

อันมีเกียรติยศยิ่งมณฑลไทย พ.ศ. 2536 (รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2552) และประกาศคณะปฏิรูปการปกครอง ฯ พุทธศักราช 2549

สิทธิพิเศษข้าราชการพยาบาล

ระเบียบกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการช่วยเหลือในการรักษาพยาบาล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้สวัสดิการแก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และบุคคลในครอบครัว ให้ได้รับการช่วยเหลือค่าห้องพิเศษและค่าอาหารพิเศษ ร้อยละ 50 ของอัตราที่กำหนด ซึ่งโดยปกติกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ จะได้รับสิทธิการรักษาพยาบาล โดยใช้บัตรประกันสุขภาพ (บัตรทอง) ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในส่วนนี้อยู่แล้ว ยกเว้น กรณีเข้าพักรักษาตัวในห้องผู้ป่วยพิเศษจะต้องเสียค่าใช้จ่ายในส่วนที่เพิ่มขึ้น การได้รับสิทธิช่วยเหลือค่าห้องพิเศษและค่าอาหารพิเศษในครั้งนี้ ทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ และบุคคลในครอบครัว มีสิทธิเช่นเดียวกับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานของรัฐ และสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีผลตั้งแต่วันที่ 21 มิถุนายน พ.ศ. 2550 เป็นต้นมา

รางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยอดเยี่ยม

กระทรวงมหาดไทย ได้วางระเบียบว่าด้วยการพิจารณาและเบิกจ่ายเงินรางวัล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2546 และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การแบ่งชั้นรางวัล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ พ.ศ. 2546 เป็นแนวทางปฏิบัติในการพิจารณาให้เงินรางวัลเป็นการตอบแทนคุณความดีเป็นการประจำปี เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

แหวนทองคำรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านยอดเยี่ยม

กระทรวงมหาดไทยจัดให้มีการมอบรางวัลให้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ที่ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่นเป็นประจำทุกปี ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพิจารณารางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2546 โดยกำหนดให้ผู้ได้รับรางวัลกำนันยอดเยี่ยมและผู้ได้รับรางวัลผู้ใหญ่บ้านยอดเยี่ยม จะได้รับรางวัลประกอบด้วย แหวนทองคำ อาวุธปืนหรือโล่เกียรติยศ และเครื่องแบบปกติขาว

ข้อมูลเกี่ยวกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ข้อมูลทั่วไป อำเภอบางปะกง แบ่งการปกครอง ดังนี้

1. การปกครองท้องที่แบ่งออกเป็น 12 ตำบล 108 หมู่บ้าน ได้แก่
 - 1.1 ตำบลบางปะกง มี 19 หมู่ ประชากร 14,716 คน

- 1.2 ตำบลท่าสะอ้าน มี 8 หมู่ ประชากร 11,274 คน
- 1.3 ตำบลท่าข้าม มี 8 หมู่ ประชากร 7,786 คน
- 1.4 ตำบลบางวัว มี 14 หมู่ ประชากร 14,745 คน
- 1.5 ตำบลบางสมัคร มี 9 หมู่ ประชากร 12,268 คน
- 1.6 ตำบลสองคลอง มี 10 หมู่ ประชากร 9,372 คน
- 1.7 ตำบลบางเกลือ มี 7 หมู่ ประชากร 4,254 คน
- 1.8 ตำบลหอมศีล มี 6 หมู่ ประชากร 5,084 คน
- 1.9 ตำบลพิมพา มี 4 หมู่ ประชากร 3,339 คน
- 1.10 ตำบลหนองจอก มี 9 หมู่ ประชากร 3,655 คน
- 1.11 ตำบลบางผึ้ง มี 7 หมู่ ประชากร 2,201 คน
- 1.12 ตำบลเขาหิน มี 7 หมู่ ประชากร 2,576 คน

2. การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย เทศบาลตำบล 10 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 6 แห่ง

2.1 อำเภอบางปะกง มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาลตำบล จำนวน 10 แห่ง

- 2.1.1 เทศบาลตำบลบางวัว
- 2.1.2 เทศบาลตำบลท่าข้าม
- 2.1.3 เทศบาลตำบลบางปะกง
- 2.1.4 เทศบาลตำบลท่าสะอ้าน
- 2.1.5 เทศบาลตำบลหอมศีล
- 2.1.6 เทศบาลตำบลบางวัวควนรักษ์
- 2.1.7 เทศบาลตำบลพิมพา
- 2.1.8 เทศบาลตำบลบางผึ้ง
- 2.1.9 เทศบาลตำบลบางปะกงพรหมเทพรังสรรค์
- 2.1.10 เทศบาลตำบลบางสมัคร

2.2 รูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6 แห่ง

- 2.2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะอ้าน
- 2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก
- 2.2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลสองคลอง
- 2.2.4 องค์การบริหารส่วนตำบลหอมศีล

2.2.5 องค์การบริหารส่วนตำบลบางเกลือ

2.2.6 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน

อำเภอบางปะกง มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 87,375 คน แยกเป็นชาย 42,504 คน หญิง 44,871 คน (กรมการปกครอง, 2557)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จงลักษณ์ เรืองรัตนตรี (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Expert gems manufacturing จำกัด จังหวัดจันทบุรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Expert gems manufacturing จำกัด จังหวัดจันทบุรี (2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบริษัท Expert gems manufacturing จำกัด จังหวัดจันทบุรี ได้ทำการศึกษาในเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานบริษัท Expert gems manufacturing จำกัด จังหวัดจันทบุรี จำนวน 140 คน ผลการศึกษา พบว่า ด้านองค์ประกอบและสภาพแวดล้อม เรื่องความมั่นคงปลอดภัย เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาการบริหารจัดการ และผู้บังคับบัญชาที่ดี การดูแลช่วยเหลือความสำเร็จของงาน และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ในด้านผลตอบแทน พบว่า ประสิทธิภาพใหม่ ๆ มาเป็นอันดับแรก เงินเดือน รองลงมา การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน โอกาสในการแสดงความสามารถ การตอบสนองจากเพื่อนในทางที่ดี การได้เลื่อนตำแหน่งเป็นอันดับสาม บำเหน็จ และการได้รับยกย่องชมเชยตามลำดับ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสภาพส่วนตัวของพนักงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน จำนวนคนที่ต้องรับผิดชอบต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพศชายผู้ที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจสูงกว่าช่วงอายุอื่น ๆ นอกจากนี้ยังมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับอื่น ในด้านระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด

จิรพันธ์ บรรจงภาค (2547) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งมีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา (2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้ทำการศึกษาในเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 141 คน ผลการศึกษา พบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจภายในมากเป็นอันดับที่ 1 โดยเฉพาะ พบว่า แรงจูงใจระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ส่วนแรงจูงใจภายนอกมากเป็นอันดับที่ 2 โดยเฉพาะ พบว่า แรงจูงใจระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ตั้งใจทำงาน เพราะมีความสุขที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดี (2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ฉัฐปภัสร ชูชาติ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง ซึ่งมีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง (2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง ได้ทำการศึกษาในเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลเมืองเบตง จำนวน 222 คน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเบตงที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รองลงมา คือ ด้านปัจจัยค่าจ้างในส่วนของความมั่นคงในงาน และด้านในความสำเร็จในการทำงาน ผลการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ อายุงาน สถานภาพ รายได้ และระดับงานที่ต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาที่ต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเบตงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธิดา สุขใจ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณีส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อให้ทราบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงาน ฟอกย้อม บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน) (2) เพื่อให้ทราบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานฟอกย้อม บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน) (3) เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการขององค์กร จากพนักงานในระดับปฏิบัติการส่วน โรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน) จำนวน 103 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง

กับการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง พบว่า ด้านความสำเร็จของงานและด้านชีวิตส่วนตัว มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความมั่นคงในงาน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานต่ำที่สุด และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานปฏิบัติงาน พบว่าระดับงาน รายได้ สถานภาพระดับการศึกษา และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ในขณะที่ข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการขององค์กรจากพนักงานในระดับปฏิบัติการส่วน โรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน) พบว่า

1. ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

1.1 บริหารควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือระเบียบ

ข้อบังคับต่าง ๆ ของบริษัท

1.2 ผู้บริหารควรปรับปรุงด้านสภาพการทำงานให้มีระบบความปลอดภัยให้สูงขึ้น

1.3 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ ฝึกอบรมทักษะ

ให้แก่พนักงานเพิ่มขึ้น

2. ข้อเสนอแนะด้านปฏิบัติการ

2.1 หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ควรจัดให้มีการประชุมเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจเรื่องนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างน้อยเดือนละครั้ง

2.2 ผู้บริหารควรชี้แจงถึงนโยบายหรือผลตอบแทนหรือค่าจ้างงาน ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ เห็นว่า ได้รับอยู่ในเกณฑ์ต่างเมื่อเทียบกับที่อื่น ซึ่งควรอธิบายถึงสถานการณ์ สถานะ ผลประกอบการที่เป็นอยู่หรืออาจชี้แจงถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทให้มากกว่าที่อื่น

2.3 ควรทำการจัดอบรมพนักงานในด้านการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย และเครื่องครัดในระเบียบวินัยด้านการแต่งกาย ส่วนใส่เครื่องป้องกันภัยที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น สวมรองเท้าป้องกันสารเคมี

2.4 บริษัทควรมีการทำการหมุนเวียนงาน (Job rotation) ให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ ๆ เพื่อให้พนักงานลดความรู้สึกเบื่อหน่ายในงานประจำและความรู้สึกว่างงานที่ซ้ำซาก จำเจ การหมุนเวียนงานมีประโยชน์ที่นอกเหนือจากทำให้พนักงานรู้สึกตื่นตัว กระตือรือร้นกับการเรียนรู้สิ่งใหม่แล้ว ในกรณีที่มิพพนักงานลาออก บริษัทก็สามารถหาคนทำงานทดแทนได้ทันที

3. ข้อเสนอแนะด้านวิชาการ

3.1 ควรทำการศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการทำงานของส่วน หน่วยงานอื่นภายในบริษัท ให้ครอบคลุมทั้งบริษัท อันจะทำให้ทราบถึงสภาพโดยรวมของบริษัท

3.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนสภาพในเชิงลึก อันจะทำให้ได้รับความรู้มากขึ้น

3.3 ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานตามกรอบแนวคิดทฤษฎีอื่น ที่นอกเหนือจากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ขึ้น

นวรัตน์ พึ่งโพธิ์สถ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ซึ่งมีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด (2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติ งานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ได้ทำการศึกษาในเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูล ด้วยแบบสอบถามจากพนักงานทุกระดับภายในบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด จำนวน 100 คน ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ ได้แก่ แรงจูงใจด้านความพยายาม ความทุ่มเท ความร่วมมือ และความผูกพัน เมื่อพิจารณาในระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงาน ในขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

พรชภรณ์ โนมิตกานต์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้ทำการศึกษา ในเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากของข้าราชการสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 267 คน ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และรองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ข้าราชการสังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส เงินเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ข้าราชการสังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่มีระดับการศึกษาและอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพ็ญศิริ คุ้มคง (2552) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลแหลมฉบัง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบัง (2) เพื่อเปรียบเทียบจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการทำงานให้กับองค์กรได้ทำการศึกษาในเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จำนวน 285 คน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบังมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านความสำเร็จของงาน ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ผลการเปรียบเทียบจาก อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการทำงานให้กับองค์กร พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สำหรับพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วิภาวี แดงท่าขาม (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว ซึ่งมีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งระยะเวลาที่อยู่ทำงาน ได้ทำการศึกษาในเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานและผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ จำนวน 59 คน ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ เงินเดือนและค่าตอบแทน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่ตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริไล กุลทรัพย์ศุทธา (2552) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอส โซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด ซึ่งมีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอส โซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด (2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอส โซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้ทำการศึกษาในเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอส โซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด จำนวน 105 คนจาก ผลการศึกษา พบว่า (1) พนักงานบริษัท เอ. เอส. แอส โซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่วนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย (2) พนักงานบริษัท เอ. เอส. แอส โซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีรายได้ต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกมน โลหะญาณาจารย์ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข เขตชนบุรี กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข (2) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยในการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข (3) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ในการหาแนวทางแก้ไข ปรับปรุงงานอาสาสมัครสาธารณสุข ให้เกิดความสอดคล้องของงานอาสาสมัครสาธารณสุข ได้ทำการศึกษาในเชิงปริมาณ

โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากอาสาสมัครสาธารณสุข ในเขตธนบุรี จำนวน 176 คน ผลการศึกษา พบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานภาพทางเศรษฐกิจที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านการดำรงตำแหน่งทางสังคมที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่าง อสม. กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และระหว่าง อสม. กับ อสม. ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยการดำเนินงานด้านสาธารณสุขมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ได้แก่ การขอเบิกยา เวชภัณฑ์ จากศูนย์บริการสาธารณสุขมีขั้นตอนยุ่งยากใช้เวลาหลายวัน ทำให้ศูนย์สุขภาพชุมชนมียา เวชภัณฑ์ ไม่เพียงพอและทันต่อความต้องการของชาวบ้าน การขาดการประสานร่วมมือทั้งจากชาวบ้าน ผู้นำชุมชน และเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ทำให้อาสาสมัครสาธารณสุขขาดความมั่นใจ ในการปฏิบัติงาน และการมอบหมายงานให้อาสาสมัครสาธารณสุขมากเกินไปโดยจำกัดระยะเวลา ทำให้งานไม่มีคุณภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา และเพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับเงินเดือน รายได้ และตำแหน่ง รวมถึงเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงแรงงูใจในการปฏิบัติของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยการวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดจำนวน 108 คน (สำนักบริหารการปกครองท้องที่, 2546)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับเงินเดือน รายได้ และตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านความรับผิดชอบในงานและลักษณะของงาน
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน
5. ด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ

6. ด้านนโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการให้คำปรึกษา

7. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ลักษณะแบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบ Rating scale 5 ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's scale) กำหนดการให้คะแนนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การประเมินค่าวัตรระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีอยู่ 5 ระดับ การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง เท่ากับ 5 คะแนน

เห็นด้วย เท่ากับ 4 คะแนน

ไม่แน่ใจ เท่ากับ 3 คะแนน

ไม่เห็นด้วย เท่ากับ 2 คะแนน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เท่ากับ 1 คะแนน

สำหรับการแปลความหมายระดับคะแนนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงเท่ากัน โดยแบ่งอันตรภาคชั้น ออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้ (การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น, 2557)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด}-\text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์นำมาเปรียบเทียบกับช่วงของค่าเฉลี่ย อันเป็นเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อการแปลผลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่าง ๆ จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือ วิธีการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราให้ครอบคลุมเนื้อหาในด้านต่าง ๆ

3. สร้างแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอ บางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดที่ถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและด้านการศึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้

5.1 ผศ.ดร.นันทวัน อินทชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

5.2 ผศ.ดร.ปิ่นกนก วงปิ่นเพชร อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

5.3 นายภูเบศ พุทธิรัตนพร ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านให้ระดับคะแนนในแต่ละข้อคำถามเป็นรายชื่อในแบบสอบถาม โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นใช้ได้

ระดับคะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้น

ระดับคะแนน -1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นใช้ไม่ได้

6. วิเคราะห์ความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องโดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้ (วรปภา อารีราษฎร์, 2551, หน้า 121-122)

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

เมื่อ IOC คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การยอมรับค่าสัมประสิทธิ์ IOC คือ ข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรง คือ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถ้าหากข้อคำถามใดมีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ถือว่าข้อคำถามนั้น ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษา จำเป็นต้องตัดข้อคำถามนั้นออกไปหรือทำการปรับปรุง ข้อคำถามนั้นใหม่ ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ IOC รายข้อ สามารถพิจารณาได้จาก ภาคผนวกท้ายเล่ม

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำมา เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งและนำไปทดลอง (Try out) กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งฉบับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82 ถือว่าแบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมา เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวความคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัย ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัยครั้งนี้อย่างเป็นทางการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 108 ชุด พร้อมทั้งชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถาม โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลด้วยตนเองทั้งหมด
2. จัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 1-31 มกราคม พ.ศ. 2558
3. สามารถรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาจนครบ 108 ชุด
4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม
5. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้วิธีทางสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ (Percentage)
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับเงินเดือน รายได้ และตำแหน่ง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยใช้ชุดคำสั่งการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare means) ในโปรแกรมสำเร็จรูปสถิติเพื่อการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์
4. วิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยจัดจำแนกความคิดเห็นและข้อเสนอแนะออกเป็นด้านต่าง ๆ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 7 ด้าน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุนาน ระดับเงินเดือน รายได้ และตำแหน่ง โดยหาค่าร้อยละ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (N = 108)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	86	79.63
หญิง	22	20.37

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (N = 108)	ร้อยละ
อายุ		
20-30 ปี	5	4.63
31-40 ปี	12	11.11
41-50 ปี	54	50.00
51-60 ปี	37	34.26
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	91	84.26
ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี	17	15.74
สถานภาพสมรส		
โสด	20	18.52
สมรส	77	71.30
หย่า/ หม้าย	11	10.19
อายุงาน		
1-3 ปี	23	21.30
4-6 ปี	42	38.39
6 ปีขึ้นไป	43	39.81
ระดับเงินเดือน		
6,000-8,000 บาท	96	88.89
8,001-10,000 บาท	12	11.11
รายได้		
น้อยกว่า 10,000 บาท	25	23.15
10,000-20,000 บาท	57	52.78
20,001-40,000 บาท	12	11.11
40,001 บาทขึ้นไป	14	12.96
ตำแหน่ง		
กำนัน	12	11.11
ผู้ใหญ่บ้าน	96	88.89

จากตารางที่ 3 แสดงข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

เมื่อจำแนกตามเพศ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 79.64 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 20.37

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.26 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.11 และมีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.63

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 84.26 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 15.74

เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีสถานภาพสมรส มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.30 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 18.52 และมีสถานภาพหย่า/ หม้าย คิดเป็นร้อยละ 10.19

เมื่อจำแนกตามอายุงาน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.81 มีอายุงาน 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.89 และมีอายุงาน 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.30

เมื่อจำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีระดับเงินเดือน 6,000-8,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.89 และมีระดับเงินเดือน 8,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.11

เมื่อจำแนกตามรายได้ พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา รายได้ระหว่าง 10,000-20,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.78 มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.15 มีรายได้ระหว่าง 40,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.96 และมีรายได้ 20,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.11

เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.89 และมีตำแหน่งกำนัน คิดเป็นร้อยละ 11.11

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4 ถึงตารางที่ 11

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวม 7 ด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	μ	σ	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.15	0.34	สูง
2. ด้านความรับผิดชอบในงานและลักษณะของงาน	3.97	0.38	สูง
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.98	0.47	สูง
4. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	4.44	0.39	สูงมาก
5. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.41	0.61	สูง
6. ด้านนโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการให้คำปรึกษา	4.48	0.47	สูงมาก
7. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.26	0.40	สูงมาก
รวม	4.12	0.28	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\mu = 4.12$) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการให้คำปรึกษา ($\mu = 4.48$) รองลงมา คือ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ($\mu = 4.44$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\mu = 4.26$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.15$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\mu = 3.98$) ด้านความรับผิดชอบในงานและลักษณะของงาน ($\mu = 3.97$) และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ($\mu = 3.41$) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		ระดับแรงจูงใจ		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	μ	σ	แปลผล
	1. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย	24	22.22	82	75.93	2	1.85	0	0.00	0	0.00	4.20	0.45
2. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา	28	25.93	75	69.44	5	4.63	0	0.00	0	0.00	4.21	0.51	สูงมาก
3. ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้ท่านเกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	31	28.70	75	69.44	2	1.85	0	0.00	0	0.00	4.27	0.49	สูงมาก
4. ท่านได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเสมอเมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ	19	17.59	62	57.41	26	24.07	0	0.00	1	0.93	3.91	0.70	สูง
	รวม										4.15	0.34	สูง

จากตารางที่ 5 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.34$) โดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีแรงจูงใจในเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.49$) รองลงมา คือ ทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.51$) และปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ($\mu = 4.20$, $\sigma = 0.45$) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเสมอเมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.70$)

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
ด้านความรับผิดชอบในงานและลักษณะของงาน

ด้านความรับผิดชอบในงาน และลักษณะของงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		ระดับแรงจูงใจ		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	μ	σ	แปลผล
	1. ท่านคิดว่าลักษณะงาน ที่ท่านปฏิบัติอยู่มี ความเหมาะสม ตรงกับ ความถนัด ความรู้ ความสามารถ	25	23.15	79	73.15	4	3.70	0	0.00	0	0.00	4.19	0.48
2. ท่านคิดว่าปริมาณงาน ที่รับผิดชอบเหมาะสมกับ ตำแหน่งกำนัน/ ผู้ใหญ่บ้าน	22	20.37	79	73.15	6	5.56	1	0.93	0	0.00	4.13	0.53	สูง
3. ท่านได้รับมอบหมายงาน หลากหลายประเภทจนเกิน ขอบข่ายภาระหน้าที่ตาม ตำแหน่งกำนัน/ ผู้ใหญ่บ้าน ที่ท่านดำรงอยู่	6	5.56	47	43.52	38	35.19	12	11.11	0	0.00	3.34	0.92	ปาน กลาง
4. ท่านคิดว่างานที่ได้รับ มอบหมายมีความท้าทาย ความรู้ความสามารถ	22	20.37	75	69.44	10	9.26	1	0.93	0	0.00	4.09	0.57	สูง
5. ท่านมีส่วนร่วม ในการเสนอแนวความคิด ในการปฏิบัติงาน	26	24.07	67	62.04	15	13.89	0	0.00	0	0.00	4.10	0.61	สูง
	รวม										3.97	0.38	สูง

จากตารางที่ 6 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า กำนัน
ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ
ในงานและลักษณะของงานอยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.38$) โดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีแรงจูงใจ
ในเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสม ตรงกับความถนัด ความรู้

ความสามารถ ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.48$) รองลงมา คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่ง
 กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.53$) และมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิด
 ในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.61$) และงานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความรู้
 ความสามารถ ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.57$) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับมอบหมายงาน
 หลากหลายประเภทจนเกินขอบข่ายภาระหน้าที่ตามตำแหน่งกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านที่ท่านดำรงอยู่
 ($\mu = 3.34$, $\sigma = 0.92$)

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจ
 ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		ระดับแรงจูงใจ		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	μ	σ	แปลผล
	1. ท่านคิดว่าการพิจารณา การได้รับรางวัล มีความเป็นธรรม	16	14.81	59	54.63	26	24.07	7	6.48	0	0.00	3.78	0.78
2. การพิจารณาการได้รับ รางวัลขึ้นอยู่กับผล การปฏิบัติงานของท่าน	37	34.26	46	42.59	20	18.52	0	0.00	5	4.63	4.06	0.85	สูง
3. ท่านคิดว่าตำแหน่งอาชีพ ของท่านได้รับโอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อย่างเสมอภาค	18	16.67	61	56.48	26	24.07	3	2.78	0	0.00	3.87	0.71	สูง
4. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำ มีความมั่นคงกับอนาคต	30	27.78	57	52.78	21	19.44	0	0.00	0	0.00	4.08	0.69	สูง
5. ท่านคิดว่าองค์กร ของท่านให้การสนับสนุน ในการพัฒนาฝึกอบรม ดูงานและศึกษาต่อ อย่างต่อเนื่อง	25	23.15	70	64.81	13	12.04	0	0.00	0	0.00	4.11	0.59	สูง
	รวม										3.98	0.47	สูง

จากตารางที่ 7 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.98, \sigma = 0.47$) โดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีแรงจูงใจในเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรให้การสนับสนุนในการพัฒนา ฝึกอบรม ศึกษาคูอย่างต่อเนือง ($\mu = 4.11, \sigma = 0.59$) รองลงมา คือ งานที่มีความมั่นคงกับอนาคต ($\mu = 4.08, \sigma = 0.69$) และการพิจารณาการได้รับรางวัลขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.06, \sigma = 0.85$) และตำแหน่งอาชีพของท่านได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค ($\mu = 3.87, \sigma = 0.71$) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพิจารณาการได้รับรางวัลมีความเป็นธรรม ($\mu = 3.78, \sigma = 0.78$)

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ด้านสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคล	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		ระดับแรงจูงใจ		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	μ	σ	แปลผล
	1. ผู้บังคับบัญชา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	61	56.48	47	43.52	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.56	0.50
2. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ต่อท่าน	53	49.07	54	50.00	1	0.93	0	0.00	0	0.00	4.48	0.52	สูงมาก
3. เพื่อนร่วมงานของท่าน มีความเป็นมิตรและช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	51	47.22	50	46.30	7	6.48	0	0.00	0	0.00	4.41	0.61	สูงมาก
4. เมื่อท่านมีปัญหา ในการทำงาน ท่านได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	48	44.44	56	51.85	4	3.70	0	0.00	0	0.00	4.41	0.56	สูงมาก
5. ท่านและประชาชน ในหมู่บ้านมีความสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน	43	39.81	62	57.41	2	1.85	1	0.93	0	0.00	4.36	0.57	สูงมาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคล	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		ระดับแรงจูงใจ		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	μ	σ	แปลผล
	6. ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรม ที่จัดทำภายในหน่วยงาน ของท่าน เช่น งานเลี้ยง สังสรรค์ งานเข้าร่วมกีฬา งานพิธีการต่าง ๆ เป็นต้น	51	47.22	53	49.07	2	1.85	2	1.85	0	0.00	4.40	0.71
รวม											4.44	0.39	สูงมาก

จากตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูงมาก ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.39$) โดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีแรงจูงใจในเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่ ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.52$) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ($\mu = 4.41$, $\sigma = 0.61$) และเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\mu = 4.41$, $\sigma = 0.56$) และผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.50$) และเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงานของท่าน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานเข้าร่วมกีฬา งานพิธีการต่าง ๆ เป็นต้น ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.71$) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนในหมู่บ้าน ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.57$)

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		ระดับแรงจูงใจ		
											μ	σ	แปลผล
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
1. ท่านคิดว่าค่าตอบแทน ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	13	12.04	43	39.81	24	22.22	19	17.59	9	8.33	3.30	1.15	ปาน กลาง
2. การดำรงตำแหน่งกำนัน/ ผู้ใหญ่บ้านทำให้มีรายได้ เพิ่มขึ้น	8	7.41	28	25.93	43	39.81	23	21.30	6	5.56	3.08	1.00	ปาน กลาง
3. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอ สำหรับค่าใช้จ่ายของท่าน	4	3.70	16	14.81	33	30.56	38	35.19	17	15.74	2.56	1.04	ต่ำ
4. การได้รับพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ถือเป็นการเชิดชูเกียรติยศ อย่างสูง แก่ท่าน	79	73.15	25	23.15	4	3.70	0	0.00	0	0.00	4.69	0.54	สูงมาก
	รวม										3.41	0.61	สูง

จากตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า กำนัน
ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน
และสวัสดิการอยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.61$) โดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีแรงจูงใจในเรื่องที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ถือเป็นการเชิดชูเกียรติยศอย่างสูง
($\mu = 4.69$, $\sigma = 0.54$) รองลงมา คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้
ความสามารถ ($\mu = 3.30$, $\sigma = 1.15$) และการดำรงตำแหน่งกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น
($\mu = 3.08$, $\sigma = 1.00$) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย
($\mu = 2.56$, $\sigma = 1.04$)

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านนโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการให้คำปรึกษา

ด้านนโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการให้คำปรึกษา	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		ระดับแรงจูงใจ		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	μ	σ	แปลผล
	1. ที่ว่าการอำเภอมีการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	63	58.33	44	40.74	0	0.00	1	0.93	0	0.00	4.56	0.55
2. ที่ว่าการอำเภอมีการจัดแผนผังงานสายการบังคับบัญชาไว้ชัดเจน	53	49.07	52	48.15	2	1.85	1	0.93	0	0.00	4.45	0.59	สูงมาก
3. ที่ว่าการอำเภอได้มีการกระจายและการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	43	39.81	60	55.56	4	3.70	1	0.93	0	0.00	4.34	0.60	สูงมาก
4. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี	61	56.48	47	43.52	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.56	0.50	สูงมาก
	รวม										4.48	0.47	สูงมาก

จากตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการให้คำปรึกษาอยู่ในระดับสูงมาก ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.47$) โดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีแรงจูงใจในเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ที่ว่าการอำเภอมีการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.55$) และเมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.50$) รองลงมา คือ ที่ว่าการอำเภอมีการจัดแผนผังงานสายการบังคับบัญชาไว้ชัดเจน ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.60$) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ที่ว่าการอำเภอได้มีการกระจายและการมอบหมายงานให้แก่บุคลากร

อย่างเหมาะสม ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.60$)

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		ระดับแรงจูงใจ		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	μ	σ	แปลผล
	1. ท่านรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชา ไว้ใจในการปฏิบัติงาน ของท่านเสมอ	41	37.96	64	59.26	3	2.78	0	0.00	0	0.0	4.35	0.53
2. ท่านมักได้รับคำชื่นชม จากผู้บังคับบัญชาของท่าน อยู่เสมอ	14	12.96	64	59.26	30	27.78	0	0.00	0	0.0	3.85	0.62	สูง
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับ ในความรู้ความสามารถ ของท่าน	20	18.52	67	62.04	21	19.44	0	0.00	0	0.0	3.99	0.62	สูง
4. เพื่อนร่วมงานยอมรับ ในความรู้ความสามารถ ของท่าน	26	24.07	76	70.37	5	4.63	1	0.93	0	0.0	4.18	0.54	สูง
5. งานที่ท่านทำอยู่ ทำให้ ท่านมีโอกาสเป็นคนที่มีความ สำคัญในสายตา ของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานตลอดจน ประชาชนในสังคม	34	31.48	66	61.11	7	6.48	1	0.93	0	0.0	4.23	0.61	สูงมาก
6. งานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพ ที่มีเกียรติและได้รับการ ยอมรับจากประชาชน ในสังคม	63	58.33	44	40.74	0	0.00	1	0.93	0	0.00	4.56	0.55	สูงมาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		ระดับแรงจูงใจ		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	μ	σ	แปลผล
	7. ในการดำรงตำแหน่ง กำนัน/ ผู้ใหญ่บ้านทำให้มี โอกาสสร้างคุณประโยชน์ แก่สังคม	71	65.74	36	33.33	0	0.00	1	0.93	0	0.00	4.64	0.54
รวม											4.26	0.40	สูงมาก

จากตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูงมาก ($\mu = 4.26, \sigma = 0.40$) โดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีแรงจูงใจในเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การดำรงตำแหน่งกำนัน/ ผู้ใหญ่บ้านทำให้มีโอกาสสร้างคุณประโยชน์แก่สังคม ($\mu = 4.64, \sigma = 0.54$) รองลงมา คือ งานที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากประชาชนในสังคม ($\mu = 4.56, \sigma = 0.55$) และผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในการปฏิบัติงานเสมอ ($\mu = 4.35, \sigma = 0.53$) และงานที่ทำอยู่ ทำให้ท่านมีโอกาสเป็นคนที่มีความสำคัญในสายตาของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานตลอดจนประชาชนในสังคม ($\mu = 4.23, \sigma = 0.61$) และเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ ($\mu = 4.18, \sigma = 0.54$) และผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถ ($\mu = 3.99, \sigma = 0.62$) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชายุ่งเสมอ ($\mu = 3.85, \sigma = 0.62$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับเงินเดือน รายได้ และตำแหน่ง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ

ดังตารางที่ 12 ถึงตารางที่ 19

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง
จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ						
	ชาย		แปลผล	หญิง		แปลผล	ส่วนต่าง ค่าเฉลี่ย
	μ	σ		μ	σ		
1. ความสำเร็จของงาน	4.16	0.36	สูง	4.09	0.27	สูง	0.07
2. ความรับผิดชอบในงานและลักษณะของงาน	3.97	0.37	สูง	4.00	0.40	สูง	-0.03
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.00	0.46	สูง	3.94	0.53	สูง	0.06
4. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	4.42	0.35	สูงมาก	4.48	0.52	สูงมาก	-0.06
5. ผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.39	0.58	ปานกลาง	3.48	0.69	สูง	-0.09
6. นโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการ ให้คำปรึกษา	4.47	0.47	สูงมาก	4.50	0.48	สูงมาก	-0.03
7. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.27	0.39	สูงมาก	4.21	0.46	สูงมาก	0.06
รวม	4.12	0.28	สูง	4.12	0.27	สูง	0.00

จากตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า โดยภาพรวม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่เป็นเพศชาย ($\mu = 4.12, \sigma = 0.28$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกับ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่เป็นเพศหญิง ($\mu = 4.12, \sigma = 0.27$)

เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้าน จำแนกตามเพศ พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่เป็นเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จของงานสูงกว่าเพศหญิง จนก่อให้เกิดส่วนต่างค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านความสำเร็จของงาน เท่ากับ 0.07 (4.16-4.09) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.06 (4.00-3.94) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.06 (4.27-4.26) ในทางตรงกันข้าม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่เป็นเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าเพศหญิง มีส่วนต่างค่าเฉลี่ยมากที่สุด ในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เท่ากับ -0.09 (3.39-3.48) รองลงมาด้านสัมพันธภาพระหว่าง

บุคคล มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.06 (4.42-4.48) และด้านความรับผิดชอบในงานและลักษณะ
ของงาน มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.03 (3.97-4.00) และด้านนโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการ
ให้คำปรึกษา มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.03 (4.47-4.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง
จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ											
	20-30 ปี		แปลผล	31-40 ปี		แปลผล	41-50 ปี		แปลผล	51-60 ปี		แปลผล
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ความสำเร็จของงาน	4.10	0.14	สูง	4.08	0.36	สูง	4.16	0.36	สูง	4.16	0.34	สูง
2. ความรับผิดชอบในงาน และลักษณะของงาน	3.89	0.11	สูง	4.02	0.49	สูง	3.97	0.36	สูง	4.00	0.40	สูง
3. ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน	4.17	0.61	สูง	3.85	0.27	สูง	4.02	0.46	สูง	3.94	0.52	สูง
4. สัมพันธภาพระหว่าง บุคคล	4.33	0.42	สูงมาก	4.32	0.34	สูงมาก	4.45	0.40	สูงมาก	4.47	0.40	สูงมาก
5. ผลตอบแทน และสวัสดิการ	3.65	0.58	สูง	3.04	0.74	ปาน กลาง	3.44	0.58	สูง	3.45	0.58	สูง
6. นโยบายการบริหาร และเทคนิควิธีการ ให้คำปรึกษา	4.40	0.55	สูงมาก	4.15	0.58	สูง	4.54	0.44	สูงมาก	4.52	0.42	สูงมาก
7. การได้รับการยอมรับ นับถือ	4.34	0.44	สูงมาก	4.18	0.46	สูง	4.27	0.34	สูงมาก	4.25	0.46	สูงมาก
รวม	4.15	0.34	สูง	3.99	0.29	สูง	4.15	0.27	สูง	4.13	0.29	สูง

จากตารางที่ 13 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน
ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน
ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง
จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.27$) และช่วงอายุ 20-30 ปี ($\mu = 4.15$,
 $\sigma = 0.34$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าช่วงอายุ 51-60 ปี ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.29$)

และช่วงอายุ 31-40 ปี ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.29$) ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.34$) และช่วงอายุ 51-60 ปี ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.34$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอายุ 20-30 ปี ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.14$) และ 31-40 ปี ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.36$) ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบในงานและลักษณะของงาน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.49$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าช่วงอายุ 51-60 ปี ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.40$) ช่วงอายุ 41-50 ปี ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.36$) และช่วงอายุ 20-30 ปี ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.11$) ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีช่วงอายุ 20-30 ปี ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.61$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าช่วงอายุ 41-50 ปี ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.46$) ช่วงอายุ 51-60 ปี ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.52$) และช่วงอายุ 31-40 ปี ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.27$) ตามลำดับ

ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีช่วงอายุ 51-60 ปี ($\mu = 4.47$, $\sigma = 0.40$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าช่วงอายุ 41-50 ปี ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.40$) ช่วงอายุ 20-30 ปี ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.42$) และช่วงอายุ 31-40 ปี ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.34$) ตามลำดับ

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีช่วงอายุ 51-60 ปี ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.58$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าช่วงอายุ 41-50 ปี ($\mu = 3.44$, $\sigma = 0.58$) ช่วงอายุ 20-30 ปี ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.58$) และช่วงอายุ 31-40 ปี ($\mu = 3.04$, $\sigma = 0.74$) ตามลำดับ

ด้านนโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการให้คำปรึกษา พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี ($\mu = 4.54$, $\sigma = 0.44$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าช่วงอายุ 51-60 ปี ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.42$) ช่วงอายุ 20-30 ปี ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.55$) และช่วงอายุ 31-40 ปี ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.58$) ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีช่วงอายุ 20-30 ปี ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.44$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าช่วงอายุ 41-50 ปี ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.34$) ช่วงอายุ 51-60 ปี ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.46$) และช่วงอายุ 31-40 ปี ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.46$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษา						ส่วนต่าง ค่าเฉลี่ย
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		แปลผล	ปริญญาตรี และสูงกว่า ปริญญาตรี		แปลผล	
	μ	σ		μ	σ		
1. ความสำเร็จของงาน	4.17	0.35	สูง	4.04	0.29	สูง	0.13
2. ความรับผิดชอบในงานและลักษณะ ของงาน	4.00	0.37	สูง	3.86	0.40	สูง	0.14
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.01	0.47	สูง	3.82	0.45	สูง	0.19
4. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	4.44	0.40	สูงมาก	4.40	0.38	สูงมาก	0.04
5. ผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.49	0.59	สูง	3.01	0.57	ปานกลาง	0.48
6. นโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการ ให้คำปรึกษา	4.50	0.47	สูงมาก	4.39	0.46	สูงมาก	0.11
7. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.29	0.41	สูงมาก	4.10	0.31	สูง	0.19
รวม	4.15	0.27	สูง	3.98	0.25	สูง	0.17

จากตารางที่ 14 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า โดยภาพรวม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.27$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.25$) โดยมีส่วนต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.17 (4.15-3.98)

เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี จนก่อให้เกิดส่วนต่างค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เท่ากับ 0.48 (3.48-3.01) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.19 (4.01-3.82) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.19 (4.29-0.41) ด้านความรับผิดชอบในงาน และลักษณะของงาน มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.14 (4.00-3.86) ด้านความสำเร็จของงาน

มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.13 (4.17-4.04) ด้านนโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการให้คำปรึกษา มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.11 (4.50-4.39) และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.04 (4.44-4.40) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามสถานภาพสมรส

แรงจูงใจ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามสถานภาพสมรส								
	โสด			สมรส			หม้าย		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. ความสำเร็จของงาน	4.15	0.30	สูง	4.16	0.34	สูง	4.05	0.43	สูง
2. ความรับผิดชอบในงานและลักษณะ ของงาน	3.81	0.30	สูง	4.02	0.39	สูง	3.91	0.35	สูง
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.06	0.38	สูง	3.98	0.49	สูง	3.84	0.52	สูง
4. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	4.48	0.32	สูงมาก	4.45	0.38	สูงมาก	4.26	0.54	สูงมาก
5. ผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.46	0.56	สูง	3.41	0.60	สูง	3.32	0.78	ปานกลาง
6. นโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการ ให้คำปรึกษา	4.49	0.38	สูงมาก	4.48	0.49	สูงมาก	4.48	0.51	สูงมาก
7. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.26	0.35	สูงมาก	4.27	0.43	สูงมาก	4.20	0.31	สูง
รวม	4.13	0.23	สูง	4.14	0.30	สูง	4.03	0.24	สูง

จากตารางที่ 15 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีสถานภาพสมรส ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.30$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าสถานภาพโสด ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.23$) และสถานภาพหม้าย ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.24$) ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราที่มี สถานภาพสมรส ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.34$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าสถานภาพโสด ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.30$) และสถานภาพหม้าย ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.43$) ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบในงานและลักษณะของงาน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีสถานภาพสมรส ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.39$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าสถานภาพหม้าย ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.35$) และสถานภาพโสด ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.30$) ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีสถานภาพโสด ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.38$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าสถานภาพสมรส ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.49$) สถานภาพหม้าย ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.52$) ตามลำดับ

ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีสถานภาพโสด ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.32$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าสถานภาพสมรส ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.38$) และสถานภาพหม้าย ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.54$) ตามลำดับ

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีสถานภาพโสด ($\mu = 3.46$, $\sigma = 0.56$) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าสถานภาพสมรส ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.60$) และสถานภาพสมรสหม้าย ($\mu = 3.32$, $\sigma = 0.78$) ตามลำดับ

ด้านนโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการให้คำปรึกษา พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีสถานภาพโสด ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.38$) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าสถานภาพสมรส ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.49$) สถานภาพหม้าย ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.51$) ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีสถานภาพสมรส ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.43$) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าสถานภาพโสด ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.35$) และสถานภาพหม้าย ($\mu = 4.20$, $\sigma = 0.31$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง
จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุงาน

แรงจูงใจ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุงาน								
	1-3 ปี			4-6 ปี			6 ปีขึ้นไป		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. ความสำเร็จของงาน	4.09	0.30	สูง	4.15	0.35	สูง	4.18	0.36	สูง
2. ความรับผิดชอบในงานและลักษณะ ของงาน	4.00	0.35	สูง	4.01	0.35	สูง	3.92	0.41	สูง
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.97	0.50	สูง	3.96	0.49	สูง	4.01	0.45	สูง
4. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	4.37	0.37	สูงมาก	4.45	0.40	สูงมาก	4.46	0.40	สูงมาก
5. ผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.43	0.60	สูง	3.35	0.72	ปานกลาง	3.45	0.48	สูง
6. นโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการ ให้คำปรึกษา	4.37	0.59	สูงมาก	4.50	0.46	สูงมาก	4.52	0.41	สูงมาก
7. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.30	0.41	สูงมาก	4.30	0.36	สูงมาก	4.20	0.43	สูง
รวม	4.10	0.28	สูง	4.13	0.30	สูง	4.13	0.27	สูง

จากตารางที่ 16 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.27$) และอายุงาน 4-6 ปี ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.30$) และมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอายุงาน 1-3 ปี ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.28$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.36$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอายุงาน 4-6 ปี ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.35$) และอายุงาน 1-3 ปี ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.30$) ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบในงานและลักษณะของงาน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีอายุงาน 4-6 ปี ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.35$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอายุงาน 1-3 ปี ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.35$) และอายุงาน 6 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.41$) ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป ($\mu = 4.01, \sigma = 0.45$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอายุงาน 1-3 ปี ($\mu = 3.97, \sigma = 0.50$) และอายุงาน 4-6 ปี ($\mu = 3.96, \sigma = 0.49$) ตามลำดับ

ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป ($\mu = 4.46, \sigma = 0.40$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอายุงาน 4-6 ปี ($\mu = 4.45, \sigma = 0.40$) และอายุงาน 1-3 ปี ($\mu = 4.37, \sigma = 0.37$) ตามลำดับ

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.45, \sigma = 0.48$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอายุงาน 1-3 ปี ($\mu = 3.43, \sigma = 0.60$) และอายุงาน 4-6 ปี ($\mu = 3.35, \sigma = 0.72$) ตามลำดับ

ด้านนโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการให้คำปรึกษา พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป ($\mu = 4.52, \sigma = 0.41$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอายุงาน 4-6 ปี ($\mu = 4.50, \sigma = 0.46$) และอายุงาน 1-3 ปี ($\mu = 4.37, \sigma = 0.59$) ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีอายุงาน 1-3 ปี ($\mu = 4.30, \sigma = 0.41$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอายุงาน 4-6 ปี ($\mu = 4.30, \sigma = 0.36$) และอายุงาน 6 ปีขึ้นไป ($\mu = 4.20, \sigma = 0.43$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับเงินเดือน

แรงจูงใจ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับเงินเดือน						
	6,000-8,000 บาท		แปลผล	8,001-10,000 บาท		แปลผล	ส่วนต่าง ค่าเฉลี่ย
	μ	σ		μ	σ		
1. ความสำเร็จของงาน	4.14	0.34	สูง	4.19	0.36	สูง	-0.05
2. ความรับผิดชอบในงานและลักษณะ ของงาน	3.96	0.39	สูง	4.05	0.24	สูง	0.09
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.98	0.49	สูง	3.98	0.36	สูง	0.00
4. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	4.43	0.40	สูงมาก	4.53	0.32	สูงมาก	-0.10
5. ผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.42	0.60	สูง	3.33	0.66	ปานกลาง	0.09

ตารางที่ 17 (ต่อ)

แรงจูงใจ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับเงินเดือน						
	6,000-8,000 บาท			8,001-10,000 บาท			ส่วนต่าง ค่าเฉลี่ย
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	
6. นโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการ ให้คำปรึกษา	4.48	0.47	สูงมาก	4.46	0.46	สูงมาก	0.02
7. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.25	0.41	สูงมาก	4.35	0.30	สูงมาก	-0.10
รวม	4.12	0.28	สูง	4.16	0.21	สูง	-0.04

จากตารางที่ 17 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า โดยภาพรวม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีระดับเงินเดือน 6,000-8,000 บาท ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.28$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีระดับเงินเดือน 8,001-10,000 บาท ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.21$)

เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ระดับเงินเดือน 6,000-8,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าระดับเงินเดือน 8,001-10,000 บาท จนก่อให้เกิดส่วนต่างค่าเฉลี่ยมากที่สุด ในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เท่ากับ 0.09 (3.42-3.33) รองลงมา คือ ด้านนโยบายการบริหาร และเทคนิควิธีการให้คำปรึกษา มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.02 (4.48-4.46) ในทางตรงกันข้าม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ระดับเงินเดือน 6,000-8,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าระดับเงินเดือน 8,001-10,000 บาท มีส่วนต่างค่าเฉลี่ยมากที่สุด ในด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.10 (4.43-4.53) ด้านการยอมรับนับถือ มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.10 (4.25-4.35) และด้านความรับผิดชอบในงานและลักษณะของงาน มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.09 (3.96-4.05) และด้านความสำเร็จของงาน มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.05 (4.14-4.19) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้

แรงจูงใจ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้											
	น้อยกว่า 10,000 บาท		10,000- 20,000 บาท		20,001- 40,000 บาท		40,001 บาท ขึ้นไป					
	แปลผล		แปลผล		แปลผล		แปลผล					
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ		
1. ความสำเร็จของงาน	4.00	0.29	สูง	4.18	0.30	สูง	4.08	0.29	สูง	4.38	0.48	สูงมาก
2. ความรับผิดชอบในงาน และลักษณะของงาน	3.89	0.37	สูง	3.95	0.39	สูง	4.17	0.37	สูง	4.03	0.31	สูง
3. ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน	3.97	0.59	สูง	4.00	0.39	สูง	3.73	0.53	สูง	4.16	0.45	สูง
4. สัมพันธภาพระหว่าง บุคคล	4.48	0.37	สูงมาก	4.43	0.38	สูงมาก	4.43	0.32	สูงมาก	4.40	0.52	สูงมาก
5. ผลตอบแทน และสวัสดิการ	3.48	0.73	สูง	3.40	0.55	ปาน กลาง	3.04	0.50	ปาน กลาง	3.61	0.61	สูง
6. นโยบายการบริหาร และเทคนิควิธีการ ให้คำปรึกษา	4.58	0.45	สูงมาก	4.42	0.48	สูงมาก	4.44	0.41	สูงมาก	4.61	0.47	สูงมาก
7. การได้รับการยอมรับ นับถือ	4.25	0.34	สูงมาก	4.23	0.47	สูงมาก	4.26	0.29	สูงมาก	4.38	0.29	สูงมาก
รวม	4.12	0.32	สูง	4.11	0.27	สูง	4.06	0.25	สูง	4.24	0.24	สูงมาก

จากตารางที่ 18 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป ($\mu = 4.24, \sigma = 0.24$) มีระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานสูงกว่ารายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ($\mu = 4.12, \sigma = 0.32$) รายได้ 10,000-20,000 บาท ($\mu = 4.11, \sigma = 0.27$) และรายได้ 20,001-40,000 บาท ($\mu = 4.06, \sigma = 0.25$) ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป ($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.48$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า รายได้ 10,000-20,000 บาท ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.30$) รายได้ 20,001-40,000 บาท ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.29$) และรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.29$) ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบในงานและลักษณะของงาน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีรายได้ 20,001-40,000 บาท ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.37$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ารายได้ 40,001 บาทขึ้นไป ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.31$) รายได้ 10,000-20,000 บาท ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.39$) และรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.37$) ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.45$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ารายได้ 10,000-20,000 บาท ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.39$) รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.59$) และรายได้ 20,001-40,000 บาท ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.53$) ตามลำดับ

ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.37$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ารายได้ 10,000-20,000 บาท ($\mu = 4.43$, $\sigma = 0.38$) รายได้ 20,001-40,000 บาท ($\mu = 4.43$, $\sigma = 0.32$) และรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.52$) ตามลำดับ

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.61$, $\sigma = 0.61$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ารายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.73$) รายได้ 10,000-20,000 บาท ($\mu = 3.40$, $\sigma = 0.55$) และรายได้ 20,001-40,000 บาท ($\mu = 3.04$, $\sigma = 0.50$) ตามลำดับ

ด้านนโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการให้คำปรึกษา พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป ($\mu = 4.61$, $\sigma = 0.47$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ารายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ($\mu = 4.58$, $\sigma = 0.45$) รายได้ 20,001 - 40,000 บาท ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.41$) และรายได้ 10,000-20,000 บาท ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.48$) ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป ($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.29$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ารายได้ 20,001-40,000 บาท ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.29$) รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.34$) และรายได้ 10,000-20,000 บาท ($\mu = 4.23$, $\sigma = 0.47$) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามตำแหน่ง

แรงจูงใจ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามตำแหน่ง						
	กำนัน		แปลผล	ผู้ใหญ่บ้าน		แปลผล	ส่วนต่าง ค่าเฉลี่ย
	μ	σ		μ	σ		
1. ความสำเร็จของงาน	4.19	0.36	สูง	4.14	0.34	สูง	0.05
2. ความรับผิดชอบในงานและลักษณะ ของงาน	4.05	0.24	สูง	3.96	0.39	สูง	0.09
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.98	0.36	สูง	3.98	0.49	สูง	0.00
4. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	4.53	0.32	สูงมาก	4.43	0.40	สูงมาก	0.10
5. ผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.33	0.66	ปานกลาง	3.42	0.60	สูง	-0.09
6. นโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการ ให้คำปรึกษา	4.46	0.46	สูงมาก	4.48	0.47	สูงมาก	-0.02
7. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.35	0.30	สูงมาก	4.25	0.41	สูงมาก	0.10
รวม	4.16	0.21	สูง	4.12	0.28	สูง	0.04

จากตารางที่ 19 พบว่า แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า โดยภาพรวม กำนัน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.21$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.28$)

เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กำนัน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จนก่อให้เกิดส่วนต่างค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านสัมพันธภาพระหว่าง

บุคคล เท่ากับ 0.10 (4.53-4.43) และด้านการยอมรับนับถือ มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.10 (4.35-4.25) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบในงานและลักษณะของงาน มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.09 (4.05-3.96) ด้านความสำเร็จของงาน มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.05 (4.19-4.14) ในทางตรงกันข้าม กำนัน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีส่วนต่างค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.09 (3.33-3.42) และด้านนโยบายการบริหารและเทคนิค วิธีการให้คำปรึกษา มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.02 (4.46-4.48) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 108 คน ผู้วิจัยได้รับการตอบแบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด ระบุความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเป็นภาพรวมทั้งสิ้น 41 คน คิดเป็นร้อยละ 37.96 ผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้ง 7 ด้าน สรุปได้ ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถามส่วนที่ 3

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
	จำนวน (n = 41)
1. ด้านความสำเร็จของงาน	20
2. ด้านความรับผิดชอบในงานและลักษณะของงาน	22
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	19
4. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	22
5. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	35
6. ด้านนโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการให้คำปรึกษา	21
7. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	18

ด้านความสำเร็จของงาน มีรายละเอียด ดังนี้

1. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายน้อยเกินไป ซึ่งเป็นงานที่เร่งด่วน ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ จึงควรมีการวางแผนงานก่อนการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว

2. ควรมีการเรียกประชุมชี้แจงทำความเข้าใจ ให้ทราบถึงขั้นตอนวิธีการทำงาน และร่วมรับฟังถึงข้อคิดเห็นและการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

3. ผู้บังคับบัญชาควรกล่าวชมในที่ประชุมเมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

ด้านความรับผิดชอบในงานและลักษณะของงาน มีรายละเอียด ดังนี้

1. ปริมาณงานในความรับผิดชอบมากเกินไป ขาดกำลังคนมาช่วยเหลือ ผู้บังคับบัญชา ควรมีการกระจายงานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบ้าง

2. งานที่ได้รับมอบหมายบางอย่างเกินขอบข่ายความสามารถ และเกินอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อาจให้มีการบูรณาการการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีรายละเอียด ดังนี้

1. กระบวนการพิจารณาการได้รับรางวัลควรมีความเป็นธรรมและเสมอภาคมากขึ้น โดยใช้หลักเกณฑ์จากผลการปฏิบัติงานหรืออายุงาน

2. ควรให้ความสำคัญกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน รวมไปถึงผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนันด้วยเพราะถือว่าเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

3. ควรมีการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมากขึ้น เช่น การอบรม ทักษะเพิ่มพูนความรู้ทางด้านกฎหมาย และการอบรมภาวะความเป็นผู้นำ

ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความใกล้ชิดและเอาใจใส่กับกำนัน ผู้ใหญ่ รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นที่เสนอด้วยความเต็มใจและจริงใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

2. กำหนดจัดประชุมประชาคมทุกครั้ง ก่อนการจัดทำแผนงาน/ โครงการเพื่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างหน่วยงานภาครัฐและประชาชน เพื่อเป็นการป้องกันการร้องเรียนในภายหลัง

3. ควรมีการจัดกิจกรรมประสานความสัมพันธ์ เช่น กิจกรรมสัมมนา งานกีฬา งานเลี้ยงสังสรรค์ตามวันเทศกาลต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายปกครองกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและประชาชน

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่าตอบแทนตำแหน่งไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพและค่าใช้จ่ายทางสังคม เนื่องจากภารกิจของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีมากมายหลายอย่างล้วนแล้วแต่ต้องใช้ทั้งกำลังคนและกำลังทรัพย์ ควรมีการปรับค่าตอบแทนให้สูงขึ้นตามด้วย

2. ควรปรับค่าตอบแทนตำแหน่งให้สูงขึ้น เพราะค่าครองชีพสูงขึ้น อีกทั้งค่าตอบแทนที่ได้มีน้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำเสียอีก

3. สวัสดิการการได้รับเงินช่วยเหลือการศึกษานูตร ควรปรับให้ระดับชั้นสูงสุดที่มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการสูงขึ้น (จากเดิมชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ (ม. 6) และสายอาชีพ (ปวช.) เป็นปริญญาตรี)

ด้านนโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการให้คำปรึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษาและคำแนะนำในเรื่องกฎหมาย เนื่องจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านได้รับข้อร้องเรียนบ่อยครั้ง

2. ในการปฏิบัติงานหรือการแก้ไขปัญหาที่อยู่นอกเหนืออำนาจของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้บังคับบัญชามีควรการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานราชการและองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการทำงาน

3. ผู้บังคับบัญชาควรมีการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน การวางแผนงานไว้ อย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีรายละเอียด ดังนี้

เมื่อกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาสำเร็จและก่อให้เกิดประโยชน์กับสังคม ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบ ซึ่งถือว่าเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติที่ได้ทำคุณประโยชน์ให้กับสังคมต่อไป

บทที่ 5

สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ รายได้ และตำแหน่ง รวมถึงเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชากรที่เป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 108 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระ วิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare means) ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

สรุปผลวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา” สรุปได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษา พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีช่วงอายุ 41-50 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีสถานภาพสมรสที่อยู่กินกับภรรยาและครอบครัว มีตำแหน่งกำนัน มีระดับเงินเดือนระหว่าง 6,000-8,000 บาท มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป และมีรายได้อยู่ระหว่าง 10,000-20,000 บาท
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อทำการจัดอันดับ พบว่า ด้านนโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการให้คำปรึกษา เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบในงานและลักษณะของงาน

และอันดับสุดท้าย ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น รุ่งเรืองมา คือ ทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา และปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย และข้อที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเสมอเมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ ตามลำดับ

2.2 ด้านความรับผิดชอบในงานและลักษณะของงาน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงานและลักษณะของงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสม ตรงกับความถนัด ความรู้ความสามารถ รุ่งเรืองมา คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งกำนัน/ ผู้ใหญ่บ้าน, มีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงาน, และงานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความรู้ความสามารถ และข้อที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ได้รับมอบหมายงานหลากหลายประเภท จนเกินขอบข่ายภาระหน้าที่ตามตำแหน่งกำนัน/ ผู้ใหญ่บ้านที่ท่านดำรงอยู่

2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ องค์กรให้การสนับสนุนในการพัฒนา ฝึกอบรม ศึกษาคู่มืออย่างต่อเนื่อง รุ่งเรืองมา คือ งานที่ทำมีความมั่นคงกับอนาคต, การพิจารณาการได้รับรางวัลขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน และตำแหน่งอาชีพของท่านได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค และข้อที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ การพิจารณาการได้รับรางวัลมีความเป็นธรรม

2.4 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่, รุ่งเรืองมา คือ เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี, เมื่อมีปัญหาในการทำงานได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี, ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงานของท่าน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานเข้าร่วมกีฬา งานพิธีการต่าง ๆ เป็นต้น และข้อที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ มีการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนในหมู่บ้าน

2.5 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ การได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ถือเป็นเกียรติยศเกียรติยศอย่างสูง รองลงมา คือ ค่าตอบแทน ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ, การดำรงตำแหน่งกำนัน/ ผู้ใหญ่บ้านทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น และชื่อที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย

2.6 ด้านนโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการให้คำปรึกษา พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหาร และเทคนิควิธีการให้คำปรึกษาอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ที่ว่าการอำเภอมีการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และเมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี รองลงมา คือ ที่ว่าการอำเภอมีการจัดแผนผังงานสายการบังคับบัญชาไว้ชัดเจน และชื่อที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ที่ว่าการอำเภอได้มีการกระจายและการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม

2.7 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ การดำรงตำแหน่งกำนัน/ ผู้ใหญ่บ้านทำให้มีโอกาสสร้างคุณประโยชน์แก่สังคม รองลงมา คือ งานที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากประชาชนในสังคม, ผู้บังคับบัญชา ใ้ว่างใจในการปฏิบัติงานเสมอ, งานที่ทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสเป็นคนที่มีความสำคัญในสายตา ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานตลอดจนประชาชนในสังคม, เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถ และผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถ และชื่อที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ การได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับเงินเดือน รายได้ และตำแหน่ง ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระ มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 เพศ ในภาพรวม พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นเพศชาย ไม่แตกต่างกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่เป็นเพศหญิง

3.2 อายุ ในภาพรวม พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีช่วงอายุ 20-30 ปี และช่วงอายุ 41-50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีช่วงอายุอื่น ๆ

3.3 ระดับการศึกษา ในภาพรวม พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

3.4 สถานภาพสมรส ในภาพรวม พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีสถานภาพอื่น ๆ

3.5 อายุงาน ในภาพรวม พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีอายุงาน 4-6 ปี และอายุงาน 6 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุงาน 1-3 ปี

3.6 ระดับเงินเดือน ในภาพรวม พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีระดับเงินเดือน 6,000-8,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีระดับเงินเดือน 8,001-10,000 บาท

3.7 รายได้ ในภาพรวม พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีช่วงรายได้อื่น ๆ

3.8 ตำแหน่ง ในภาพรวม พบว่า กำนัน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีดังนี้

4.1 ด้านความสำเร็จของงาน กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีความเห็นว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายน้อยเกินไป ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรมีการเรียกประชุมชี้แจงทำความเข้าใจ ให้ทราบถึงขั้นตอนวิธีการทำงาน และร่วมรับฟังถึงข้อคิดเห็นและการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

4.2 ด้านความรับผิดชอบในงานและลักษณะของงาน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความเห็นว่าปริมาณงานในความรับผิดชอบมากเกินไป และเกินอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

4.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความเห็นว่าการพิจารณาการได้รับรางวัลควรมีความเป็นธรรมและเสมอภาคมากขึ้น และผู้บังคับบัญชาควรมีการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมากขึ้นด้วย

4.4 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชาควรให้ความใกล้ชิดและเอาใจใส่กับกำนัน ผู้ใหญ่ รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นที่เสนอด้วยความเต็มใจและจริงจังในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และควรมีการจัดกิจกรรมประสานความสัมพันธ์ เช่น กิจกรรมสัมมนา งานกีฬา งานเลี้ยงสังสรรค์ตามวันเทศกาลต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายปกครอง กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและประชาชน

4.5 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความเห็นว่า ค่าตอบแทนตำแหน่งไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพและค่าใช้จ่ายทางสังคม และควรปรับค่าตอบแทนตำแหน่งให้สูงขึ้น และในส่วนของสวัสดิการการได้รับเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ควรปรับให้ระดับขั้นสูงสุดที่มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการสูงขึ้น (จากเดิมชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ (ม. 6) และสาขาอาชีพ (ปวช.) เป็นปริญญาตรี)

4.6 ด้านนโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการให้คำปรึกษา กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรมีการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน การวางแผนงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำในเรื่องกฎหมาย

4.7 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความเห็นว่า เมื่อกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาสำเร็จ และก่อให้เกิดประโยชน์กับสังคม ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบด้วย

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา” ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผล ดังนี้

จากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อทำการจัดอันดับ พบว่า ด้านนโยบาย การบริหารและเทคนิควิธีการให้คำปรึกษา เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบในงานและลักษณะของงาน และอันดับสุดท้าย ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐภัทร์ ชูชาติ (2554) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเบตงที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รองลงมา คือ ด้านปัจจัยค่าจ้างในส่วนของความมั่นคงในงาน และด้านในความสำเร็จในการทำงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศิริ คุ้มคง (2552) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบังมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านความสำเร็จของงาน ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ อย่างไรก็ตามผลการศึกษาครั้งนี้ขัดแย้งกับงานวิจัยของศิริไล กุลทรัพย์ศุทธา (2552) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่วนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย และขัดแย้งกับงานวิจัยของนวรรตน์ พึ่งโพธิ์สก (2552) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัดผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ ได้แก่ แรงจูงใจ

ด้านความพยายาม ความทุ่มเท ความร่วมมือ และความผูกพัน เมื่อพิจารณาระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการให้คำปรึกษา ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบในงานและลักษณะของงาน อันดับสุดท้าย คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งสามารถอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและเสร็จตามกำหนดเวลา จึงทำให้ได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเสมอ ซึ่งก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้นอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศิริ คุ่มคง (2552) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบังมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริไล กุลทรัพย์ศุทธา (2552) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความรับผิดชอบในงานและลักษณะของงาน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสม ตรงกับความถนัด ความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่ง และมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวความคิดของตนเองในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศิริ คุ่มคง (2552) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบังมีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริไล กุลทรัพย์ศุทธา (2552) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด พบว่า

พนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียร์ริง (1964) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เห็นว่างานที่ทำมีความมั่นคงกับอนาคต และในเรื่องของการพิจารณาการได้รับรางวัลมีความเป็นธรรมขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานและได้รับการสนับสนุนจากที่ว่าการอำเภอในการพัฒนา ฝึกอบรม ศึกษานำเสนอ และเพิ่มพูนความรู้และศึกษาอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศิริ คุ้มคง (2552) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบังมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของนวรรตน์ พึ่งโพธิ์สถ (2552) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีดูแลเอาใจใส่ และเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานและประชาชนก็มีความเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ซึ่งทางที่ว่าการอำเภอได้มีการจัดกิจกรรมที่เพื่อกระชับความสัมพันธ์ที่ดีอยู่บ่อยครั้ง เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานเข้าร่วมกีฬา งานพิธีการต่าง ๆ เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศิริ คุ้มคง (2552) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของศิริไลกุลทรัพย์สุทธา (2552) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียร์ริง (1964) จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียร์ริง (1964) จำกัด ในด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอยู่ในระดับน้อย

1.5 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เห็นว่า การได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ถือเป็นความภูมิใจและการเชิดชูเกียรติยศอย่างสูง และในการดำรงตำแหน่งกำนัน/ ผู้ใหญ่บ้านนั้น อาจมีส่วนทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

แต่เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน ชัดแย้งกับงานวิจัยของเพ็ญศิริ คุ่มคง (2552) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ชัดแย้งกับงานวิจัยของศิริวิไล กุลทรัพย์ศุทธา (2552) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัดในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย

1.6 ด้านนโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการให้คำปรึกษา พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะที่ว่าการอำเภอมีการจัดแผนผังสายการบังคับบัญชาและการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นการกระจายและมอบหมายงานให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านอย่างเหมาะสม และเมื่อมีปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของนวรรตน์ พึ่งโพธิ์สถ (2552) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ในด้านนโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการให้คำปรึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.7 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน รู้สึกว่าได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งประชาชนและเมื่อทำงานสำเร็จก็ได้รับคำชื่นชมอยู่เสมอ ทำให้มีโอกาสเป็นคนที่มีความสำคัญในสายตาของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานตลอดจนการได้รับการยอมรับจากประชาชน และทำให้มีโอกาสสร้างคุณประโยชน์แก่สังคมได้อีกด้วย ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของเพ็ญศิริ คุ่มคง (2552) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับเงินเดือน รายได้ และตำแหน่ง ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

2.1 เพศ พบว่า โดยภาพรวม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา เพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการเลือกกำนันหรือผู้ใหญ่บ้านไม่มีการจำกัดเพศว่าจะจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง เนื่องประชาชนในพื้นที่ให้ความสำคัญในเรื่องของภาวะความเป็นผู้นำและความรู้ความสามารถของบุคคลมากกว่าที่จะเน้นในเรื่องเพศในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคคลไม่ว่าจะเพศใดก็ตามเมื่อเข้ามาดำรงตำแหน่งก็ต้องสามารถปฏิบัติงานให้ตรงตามความต้องการของประชาชนได้และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันที จึงทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐปภัสร ชูชาติ (2554) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศิริ คุ่มคง (2552) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกมน โลหะญาณจารี (2547) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุ พบว่า โดยภาพรวมกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีช่วงอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุน้อย เป็นช่วงวัยเริ่มทำงาน เมื่อได้การเลือกให้มาดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งถือว่าเป็นการยอมรับนับนำถือเอาและความไว้วางใจจากประชาชน จึงทำให้มีพลังแรงขับเคลื่อนความมั่นใจ และมีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุมากกว่า จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศิริ คุ่มคง (2552) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของณัฐปภัสร ชูชาติ (2554) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 ระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับเลือกเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้านนั้น มีการกำหนดคุณสมบัติด้านการศึกษา คือ จะต้องมีความรู้ไม่ต่ำกว่าการศึกษาภาคบังคับ หรือที่กระทรวงศึกษาธิการเทียบไม่ต่ำกว่าการศึกษาภาคบังคับ จึงทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีระดับการศึกษาที่สำเร็จ

ที่แตกต่างกัน แต่เนื่องด้วยค่าตอบแทนของกำนันผู้ใหญ่ที่ได้รับน้อย จึงทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า เพราะค่าตอบแทนตำแหน่งน้อยกว่าเงินเดือนในวิชาชีพอื่นที่สำเร็จการศึกษาในระดับเดียวกัน จึงทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัฐภัสร์ ชูชาติ (2554) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศิริ คุ่มคง (2552) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของศิริไล กุลทรัพย์ศุทธา (2552) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ. เอส. แอส โซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.4 สถานภาพสมรส พบว่า โดยภาพรวม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีสถานภาพหม้าย/ โสด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีสถานภาพสมรสอื่น เนื่องจากมนุษย์ย่อมมีความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของตามหลักทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970) (Maslow's hierarchy of needs) ที่แบ่งความต้องการออกเป็น 5 ชั้น จึงทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ขัดแย้งกับงานวิจัยของฉัฐภัสร์ ชูชาติ (2554) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ขัดแย้งกับงานวิจัยของศิริไล กุลทรัพย์ศุทธา (2552) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ. เอส. แอส โซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ขัดแย้งกับงานวิจัยของเอกมน โลหะญาณาจารย์ (2547) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข เขตชนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.5 อายุงาน พบว่า โดยภาพรวม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีช่วงอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน (ส่วนต่างค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.00-0.03) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากี่ปีทุกคนก็ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้องค์กรเดียวกัน ซึ่งมีกฎระเบียบกฎหมาย

ในปฏิบัติงานเหมือนกัน และมีการประเมินผลการพิจารณาการได้รับรางวัลเหมือนกัน จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐภัทร์ ชูชาติ (2554) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริไล กุลทรัพย์ศุทธา (2552) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ. เอส. แอส โซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของพรชภรณ์ โหมยิตกานต์ (2551) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า ข้าราชการที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 ระดับเงินเดือน พบว่า โดยภาพรวม กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน (ส่วนต่างค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.04) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะก่อนที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มาสมัครรับเลือกในตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านนั้น ย่อมรู้ถึงข้อมูลของค่าตอบแทนตำแหน่งอยู่แล้วจึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพรชภรณ์ โหมยิตกานต์ (2551) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า ข้าราชการที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพรชภรณ์ โหมยิตกานต์ (2551) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า ข้าราชการที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.7 รายได้ พบว่า โดยภาพรวม กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ระดับรายได้ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีระดับรายได้อื่น เนื่องจากมนุษย์ย่อมมีความต้องการทางกายภาพเป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อที่จะอยู่รอดของมนุษย์ ถ้าความต้องการนี้ไม่ได้รับการตอบสนองร่างกายของมนุษย์ก็ไม่สามารถทำงานได้หรือไม่สามารถทำงานได้ดี ตามหลักทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970) (Maslow's hierarchy of needs) ที่แบ่งความต้องการออกเป็น 5 ชั้น จึงทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริไล กุลทรัพย์ศุทธา (2552) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ. เอส. แอส โซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ขัดแย้งกับงานวิจัย

ของณัฐภักดิ์ สุชาติ (2554) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ชัดแย้งกับงานวิจัยของวิภาวี แดงท่าขาม (2551) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.8 ตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีตำแหน่งกำนันและตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน (ส่วนต่างค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.04) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งกำนันหรือตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน ล้วนแล้วแต่เป็นการปฏิบัติงานที่ถือว่าเป็นผู้นำของหมู่บ้าน/ชุมชนและได้รับจากยอมรับจากประชาชนเช่นกัน จึงทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐภักดิ์ สุชาติ (2554) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ชัดเจนกับงานวิจัยของวิภาวี แดงท่าขาม (2551) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในด้านต่าง ๆ และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญต่อการวางแผนงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน และควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นประจำ เพื่อรับทราบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน และให้มีการแก้ไขให้ทันต่อเหตุการณ์ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่เปิดกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านความรับผิดชอบในงานและลักษณะของงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามสถานการณ์ มีการกระจายแบ่งปริมาณงานที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะช่วยลดปัญหาทางด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน

ผู้ใหญ่วัย และช่วยเป็นการทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวมากขึ้น และเป็นการลด กระบวนการทำงานให้น้อยลงและช่วยลดการทับซ้อนของงาน ลดความขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน ที่ปฏิบัติงานต่อเนื่องหรือเกี่ยวข้องกันได้อีกด้วย

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรมีกระบวนการพิจารณาการ ได้รับรางวัล ที่มีความเป็นธรรมและเสมอภาคมากขึ้น และควรให้ความสำคัญกับกำนัน ผู้ใหญ่วัย รวมไปถึง ผู้ช่วยผู้ใหญ่วัย แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนันด้วยเพราะถือว่าเป็นกำลังสำคัญ ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่วัย และควรสร้างโอกาสการสนับสนุน การพัฒนาศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่วัยมากขึ้น

ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาควรให้ความใกล้ชิดและเอาใจใส่กับ กำนัน ผู้ใหญ่ รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นที่เสนอด้วยความเต็มใจและจริงใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และสิ่งสำคัญ คือ การจัดกิจกรรมประสานความสัมพันธ์ เช่น กิจกรรมสัมมนา งานกีฬา สี งานเลี้ยงสังสรรค์ตามวันเทศกาลต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายปกครอง กำนัน ผู้ใหญ่วัยและประชาชน เป็นต้น

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ควรมีการปรับนโยบายด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ที่ชัดเจนและเหมาะสมกับตำแหน่งให้ได้รับค่าตอบแทนตำแหน่งที่สูงขึ้น การพิจารณาผลตอบแทน แก่กำนัน ผู้ใหญ่วัยให้สอดคล้องกับผลสำเร็จที่ได้ทุ่มเททำให้กับการทำงาน ทั้งนี้เพื่อเป็น การส่งเสริมการพัฒนาการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่วัย ให้มีขวัญและกำลังใจมากขึ้น และในเรื่อง ของสวัสดิการต่าง ๆ ควรปรับให้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการสูงขึ้นอีก

ด้านนโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการให้คำปรึกษา ผู้บังคับบัญชาควรมีการกำหนด นโยบายการปฏิบัติงาน การวางแผนงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทาง เดียวกัน และให้คำแนะนำในเรื่องระเบียบกฎหมายต่าง ๆ อยู่เสมอ เนื่องจากกำนัน ผู้ใหญ่วัย ได้รับข้อร้องเรียนให้ช่วยแก้ไขปัญหาอยู่บ่อยครั้ง จึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ในด้านกฎหมาย พอสมควรเพื่อเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือและความมั่นใจให้กับประชาชนได้

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อกำนัน ผู้ใหญ่วัย ทำงานที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บังคับบัญชาสำเร็จ และก่อให้เกิดประโยชน์กับสังคม ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน ได้รับทราบ ซึ่งถือว่าการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติที่ได้ทำคุณประโยชน์ให้กับสังคม ต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

1. การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่วัย อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา” ครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรใช้เทคนิค

ในการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการบูรณาการร่วมกัน สามารถใช้เทคนิคในการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อจะได้ทราบถึงข้อมูลรายละเอียดเชิงลึกมากกว่าเดิม

2. การวิจัยครั้งต่อไปจะต้องศึกษาในการเปรียบเทียบกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อื่น ๆ ด้วย ซึ่งจะทำให้สามารถทราบถึงข้อมูลที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง. (2556). *คู่มือปฏิบัติงานสำหรับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปี 2556*. กรุงเทพฯ: กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.
- กรมการปกครอง. (2557). *แผนยุทธศาสตร์พัฒนาอำเภอ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2561 อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา*. กรุงเทพฯ: กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.
- กริชเพชร ชัยช่วย. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า*. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กวี เข้มกลีบ. (2550). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาเคฮาชิ โคราช (1995) จำกัด*. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 1(2), 67-78.
- การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น. (2557). เข้าถึงได้จาก <http://bowouw.wikispaces.com/file/view/การวิเคราะห์ข้อมูล.doc>
- กุสุมา ช้อยช้างเนียม. (2547). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จงลักษณ์ เรืองรัตนตรี. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Expert gems manufacturing จำกัด จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- จิรนนท์ บรรจงภาค. (2547). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- เฉลิมศักดิ์ แห่งบงาน. (2535). *บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบองค์กรบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีอำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชลिया ค่านทิพารักษ์. (2543). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็งส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชญญา อธิรศิลป์. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ณัฐปภัทร์ ชูชาติ. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐวัตร สนมหอม. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2547). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- ธิดา สุขใจ. (2549). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณีส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน)*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นวรัตน์ พึ่งโพธิ์สถ. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประจักษ์ สุวรรณภักดี. (2532). *แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการกรมการปกครองในส่วนกลาง*. ปทุมธานี: วิทยาลัยการปกครอง.
- ปัญญา จันรอด. (2548). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงศ์ หรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. ม.ป.ท.

- พนมพร แสนมีนา. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พนเนตร ศรีประทุม. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ราชชาปอร์ชเลน จำกัด*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พรรษภรณ์ โนมิตกานต์. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พลรักษ์ ปัจจกษภักดี. (2539). *แรงจูงใจในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต ศึกษากรณี: ตัวแทนประกันชีวิตบริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิมลจรรย์ นามวัฒน์. (2544). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล.
- เพ็ญศิริ คุ่มคง. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณฑล รอยตระกูล. (2546). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2530). *จิตวิทยาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: กิ่งจันทร์การพิมพ์.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2545). *ภาวะผู้นำและทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: เอสแอนด์กราฟฟิค.
- รังสรรค์ อ่วมมี. (2550). *คุณลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กม.18 วิศวรรรม จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- รังสีมา เหลืองอ่อน. (2549). *ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานและขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วโรปภา อารีราษฎร์. (2551). *การพัฒนาซอฟต์แวร์ทางการศึกษา*. มหาสารคาม: คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วรินทร แก้วคล้าย. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทิพย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วิภาวี แดงท่าขาม. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2547). *แรงจูงใจ: รากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล*. ปทุมธานี: คณะศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- ศิริพร โอพารธรรมรัตน์. (2546). *การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน: ศึกษากรณี บริษัท อคินพ จำกัด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- ศิริไล กุลทรัพย์ศุทธา. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สมยศ นาวิการ. (2531). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น. (2546). *ฉะเชิงเทรา*. เข้าถึงได้จาก http://pab1.dopa.go.th/Gazette/uploads/Houselocalgov/118_ฉะเชิงเทรา2546.pdf
- สุชาติ จรประดิษฐ์. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท ฟลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการตลาด, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุรัตน์ สังวาลย์. (2541). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างฝีมือบริษัทก่อสร้างจำกัด ในจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุรางค์ ไคว่ตะกุด. (2544). *จิตวิทยาการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- เสนาะ ดิยาวี. (2544). *หลักการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- เอกมน โลหะญาจรี. (2547). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข เขตชนบุรี
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์
เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.*
- Alderfer, C. P. (1979). *A new theory of human needs: Organizational behavior and human
performance*. New York: McGraw-Hill.
- Baron, R. A., & Greenberg, J. (1989). *Behavior in organizations: understanding and managing
the human side of work*. London: Allyn and Bacon.
- Best, J. W. (1970). *Research in education*. Eaglewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1997). *Organizations: Behavior, structure,
processes* (7th ed.). Boston: Richard D. Irwing.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York:
John Wiley and Sons.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper and Row.
- McClelland, D. C. (1962). *Business drive and national achievement*. New York: D. Van Nostrand.
- Middlemist, R. D., & Hitt, M. A. (1988). *Organizational behavior: Managerial strategies for
performance*. Eagan, MN: West Group.
- Rakich, J. S., Longest, Jr., B. B., & Darr, K. (1994). *Managing health services organization*
(3rd ed.). Baltimore, MD: Health Professions Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ตารางกรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดตัวแปรตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory)

ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
1. ความสำเร็จ ของงาน	1. ปฏิบัติงานสำเร็จ ตามเป้าหมาย	1. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย
	2. เวลาในการปฏิบัติงาน	2. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ ตามกำหนดเวลา
	3. ความพอใจ และปลื้มใจในผลสำเร็จ ของงาน	3. ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้ท่าน เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น 4. ในการดำรงตำแหน่งก้านัน/ ผู้ใหญ่บ้าน ทำให้มีโอกาสสร้างคุณประโยชน์แก่สังคม
	4. ได้รับคำชมเป็น กำลังใจในการปฏิบัติงาน	5. ท่านได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเสมอ เมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ
2. ความรับผิดชอบ ในงานและลักษณะ	1. คุณลักษณะของงาน ตามหน้าที่	1. ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีความเหมาะสมตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถ
	2. ปริมาณของงาน ที่รับผิดชอบ	2. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบ เหมาะสมกับตำแหน่งก้านัน/ ผู้ใหญ่บ้าน
	3. ประเภทหรือชนิด ของงาน	3. ท่านได้รับมอบหมายงานหลากหลาย ประเภทจนเกินขอบข่ายภาระหน้าที่ ตามตำแหน่งก้านัน/ ผู้ใหญ่บ้านที่ท่านดำรงอยู่
	4. ความรับผิดชอบ ใหม่ ๆ	4. ท่านคิดว่างานที่ได้รับมอบหมาย มีความท้าทายความรู้ความสามารถ
	5. ส่วนร่วมในงาน	5. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิด ในการปฏิบัติงาน

ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	1. การเปลี่ยนแปลงสถานะ	1. ท่านคิดว่าระบบการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีความเป็นธรรม
	2. ความก้าวหน้าในงาน	2. การพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเงินเดือนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของท่าน 3. ท่านคิดว่าตำแหน่งอาชีพของท่านได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค
	3. ความมั่นคงในงาน	4. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคงกับอนาคต
	4. การสนับสนุนในงาน	5. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้การสนับสนุนในการพัฒนา ฝึกอบรม ติวงานและศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง
4. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	1. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ต่อท่าน
	2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
	3. ความสัมพันธ์กับประชาชน	3. ท่านและประชาชนในหมู่บ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
	4. ความร่วมมือในกิจกรรมในการเพิ่มความสัมพันธ	4. ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงานของท่าน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานเข้าร่วมกีฬา งานพิธีการต่าง ๆ เป็นต้น

ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
5. ผลตอบแทน และสวัสดิการ	1. ความเหมาะสม ของค่าตอบแทน	1. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม กับความรู้ ความสามารถ 2. การดำรงตำแหน่งกำนัน/ ผู้ใหญ่บ้านทำให้ มีรายได้เพิ่มขึ้น 3. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย ของท่าน
	2. ความพอใจ ในสวัสดิการ	4. สวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น การเงิน ช่วยเหลือการศึกษาของบุตร เงินสงเคราะห์ จากมูลนิธิกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและการฌาปนกิจ สงเคราะห์ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน (ฉ.ก.น.) ครอบคลุมหมดแล้ว
	3. การได้รับรางวัล เกียรติยศ	5. การได้รับพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ถือเป็นการเชิดชู เกียรติยศอย่างสูงแก่ท่าน
6. นโยบาย การบริหาร และเทคนิควิธีการ ให้คำปรึกษา	1. นโยบาย และการบริหาร	1. องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน 2. องค์กรของท่านมีการจัดแผนผังงาน สายการบังคับบัญชาไว้ชัดเจน 3. องค์กรของท่านได้มีการกระจาย และการมอบหมายงานให้แก่บุคลากร อย่างเหมาะสม
	2. เทคนิควิธีการ ให้คำปรึกษา	5. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เป็นอย่างดี 6. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับ ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
7. การได้รับการยอมรับนับถือ	1. การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	1. ท่านรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ 2. ท่านมักได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาของท่านอยู่เสมอ 3. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน
	2. การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน 5. งานที่ท่านทำอยู่ ทำให้ท่านมีโอกาสเป็นคนที่มีความสำคัญในสายตาคณะอื่น
	3. ความสำคัญและการได้รับเกียรติทางสังคม	6. งานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากประชาชนในสังคม

กรอบแนวคิดตัวแปรอิสระ จำแนกตามรูปแบบความสัมพันธ์กับตัวแปรตามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม	งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง
1. เพศ	1. ไม่แตกต่างกัน	1. พรชัยภรณ์ โหมยิตกานต์ (2551) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2. เพ็ญศิริ คุ่มคง (2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 3. วิภาวี แดงท่าขาม (2551) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว 4. ณัฐปภัสร ชูชาติ (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง 5. เอกมน โลหะญาณจารี (2547) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข เขตชนบุรี กรุงเทพมหานคร 6. ศิวีไล กุลทรัพย์ศุทธา (2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริ่ง (1964) จำกัด

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์ กับตัวแปรตาม	งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง
2. อายุ	1. ไม่แตกต่างกัน	1. พรชัยภรณ์ โฆษิตกานต์ (2551) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2. ณัฐปภัทร์ ชูชาติ (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง 3. เอกมน โลหะญาณจารี (2547) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข เขตชนบุรี กรุงเทพมหานคร 4. ศิวีไล กุลทรัพย์ศุทธรา (2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด
	2. แตกต่างกัน	1. เพ็ญศิริ คุ่มคง (2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 2. วิภาวี แดงท่าขาม (2551) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว
3. ระดับการศึกษา	1. ไม่แตกต่างกัน	1. เอกมน โลหะญาณจารี (2547) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข เขตชนบุรี กรุงเทพมหานคร 2. ศิวีไล กุลทรัพย์ศุทธรา (2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์ กับตัวแปรตาม	งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง
	2. แตกต่างกัน	<p>1. พรชัยภรณ์ โฆษิตกานต์ (2551) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา</p> <p>2. เพ็ญศิริ คุ่มคง(2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี</p> <p>3. วิภาวี แดงท่าขาม (2551) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว</p> <p>4. ณัฐปภัสร ชูชาติ (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง</p> <p>5. ธิดา สุขใจ (2549) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณีส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน)</p>
4. สถานภาพสมรส	1. ไม่แตกต่างกัน	<p>1. พรชัยภรณ์ โฆษิตกานต์ (2551) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา</p> <p>2. ณัฐปภัสร ชูชาติ (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง</p> <p>3. ธิดา สุขใจ (2549) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณีส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน)</p> <p>4. เอกมน โลหะญาณจารี (2547) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข เขตชนบุรี กรุงเทพมหานคร</p>

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์ กับตัวแปรตาม	งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง
	2. แตกต่างกัน	1. ศิวีไล กุลทรัพย์ศุขตรา (2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด
5. อายุงาน	1. ไม่แตกต่างกัน	1. ฉัฐปภัสร์ ชูชาติ (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง 2. ชิดา สุขใจ (2549) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณีส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน)
	2. แตกต่างกัน	1. พรชัยภรณ์ โหมยิตกานต์ (2551) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2. เพ็ญศิริ คุ่มคง (2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี 3. วิภาวี แดงท่าขาม (2551) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว
6. ระดับเงินเดือน	1. ไม่แตกต่างกัน	1. พรชัยภรณ์ โหมยิตกานต์ (2551) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
7. รายได้	1. ไม่แตกต่างกัน	1. ฉัฐปภัสร์ ชูชาติ (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง 2. ชิดา สุขใจ (2549) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณีส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน)

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์ กับตัวแปรตาม	งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง
	2. แตกต่างกัน	<p>1. เพ็ญศิริ คุ่มคง(2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี</p> <p>2. วิภาวี แดงท่าขาม (2551) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว</p> <p>3. ศิวีไล กุลทรัพย์สุทธา (2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริ่ง (1964) จำกัด</p>
8. ตำแหน่ง/ ระดับงาน	1. ไม่แตกต่างกัน	1. ธิดา สุขใจ (2549) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณี ส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรม สิ่งทอ จำกัด (มหาชน)
	2. แตกต่างกัน	<p>1. วิภาวี แดงท่าขาม (2551) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว</p> <p>2. ณัฐปภัสร ชูชาติ (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง</p> <p>3. เอกมน โลหะญาณจารี (2547) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข เขตชนบุรี กรุงเทพมหานคร</p>

ภาคผนวก ข
ค่า IOC รายชื่อ

แบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อรายการ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	อายุ.....ปี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	สถานภาพสมรส <input type="checkbox"/> โสด <input type="checkbox"/> สมรส <input type="checkbox"/> หย่า/ หม้าย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	อายุงาน.....ปี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	ระดับเงินเดือนจากตำแหน่งกำนัน/ ผู้ใหญ่บ้าน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 6,000 บาท <input type="checkbox"/> 6,000-8,000 บาท <input type="checkbox"/> 8,001-10,000 บาท <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 10,001 บาทขึ้นไป	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อรายการ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
7	ระดับรายได้ต่อเดือน อันรวมถึงเงินเดือน และรายได้อื่น ๆ ได้แก่..... <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 10,000 บาท <input type="checkbox"/> 10,000-15,000 บาท <input type="checkbox"/> 15,001-20,000 บาท <input type="checkbox"/> 20,001-30,000 บาท <input type="checkbox"/> 30,001-40,000 บาท <input type="checkbox"/> 40,001 บาทขึ้นไป	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	ตำแหน่ง <input type="checkbox"/> กำนัน <input type="checkbox"/> ผู้ใหญ่บ้าน	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ข้อรายการ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านความสำเร็จของงาน							
1	ท่านปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้ท่านเกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	ในการดำรงตำแหน่งกำนัน/ ผู้ใหญ่บ้าน ทำให้มีโอกาสสร้างคุณประโยชน์แก่สังคม	0	0	1	1	0.3 3	ใช้ ไม่ได้
5	ท่านได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเสมอเมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านความรับผิดชอบในงานและลักษณะของงาน							
1	ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสม ตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	ท่านคิดว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งกำนัน/ ผู้ใหญ่บ้าน	1	1	1	2	1	ใช้ได้
3	ท่านได้รับมอบหมายงานหลากหลายประเภทจนเกินขอบข่ายภาระหน้าที่ตามตำแหน่งกำนัน/ ผู้ใหญ่บ้านที่ท่านดำรงอยู่	0	1	1	2	0.6 7	ใช้ได้
4	ท่านคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความรู้ความสามารถ	0	0	1	1	0.3 3	ใช้ ไม่ได้
5	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อรายการ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน							
1	ท่านคิดว่าระบบการพิจารณาความดี ความชอบ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีความเป็นธรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	การพิจารณาความดีความชอบหรือปรับ เงินเดือนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของท่าน	0	1	1	2	0.6 7	ใช้ได้
3	ท่านคิดว่าตำแหน่งอาชีพของท่านได้รับ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อย่างเสมอภาค	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคง กับอนาคต	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้การสนับสนุน ในการพัฒนา ฝึกอบรม คุณานและศึกษา ต่ออย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล							
1	ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเอาใจใส่ต่อท่าน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นมิตร และช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	ท่านและประชาชนในหมู่บ้านมีความสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำ ภายในหน่วยงานของท่าน เช่น งานเลี้ยง สังสรรค์ งานเข้าร่วมกีฬา งานพิธีการต่าง ๆ เป็นต้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อรายการ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5	ท่านคิดว่าตำแหน่งอาชีพของท่านได้รับ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อย่างสมภาค	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคง กับอนาคต	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้การสนับสนุน ในการพัฒนา ฝึกอบรม คุณงานและศึกษา ต่ออย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ							
1	ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน มีความเหมาะสม กับความรู้ความสามารถ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	การดำรงตำแหน่งกำนัน/ ผู้ใหญ่บ้านทำให้มี รายได้เพิ่มขึ้น	0	1	1	2	0.6 7	ใช้ได้
3	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย ของท่าน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	สวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น การรักษาพยาบาล เงินตอบแทนในกรณีเสียชีวิต เงินช่วยเหลือ การศึกษาของบุตร เงินสงเคราะห์จากมูลนิธิ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และการฌาปนกิจ สงเคราะห์ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน (ฉ.ก.น.) ครอบคลุมหมดแล้ว	0	1	1	2	0.6 7	ใช้ได้
5	การได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ถือเป็นการเชิดชูเกียรติยศอย่างสูงแก่ท่าน	-1	1	1	1	0.3 3	ใช้ ไม่ได้
ด้านนโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการให้คำปรึกษา							
1	องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อรายการ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
2	องค์กรของท่านมีการจัดแผนผังงาน สายการบังคับบัญชาไว้ชัดเจน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	องค์กรของท่านได้มีการกระจาย และการมอบหมายงานให้แก่บุคลากร อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชา ให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับ ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านนโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการให้คำปรึกษา							
1	องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	องค์กรของท่านมีการจัดแผนผังงาน สายการบังคับบัญชาไว้ชัดเจน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	องค์กรของท่านได้มีการกระจาย และการมอบหมายงานให้แก่บุคลากร อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชา ให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับ ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	ใช้ได้

.....

(ผศ.ดร.นันทวัน อินทชาติ)

อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

มหาวิทยาลัยบูรพา

.....

(ผศ.ดร.ปิ่นกนก วงปิ่นเพชร)

อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

.....

(นายภูเบศ พุทธิรัตนพร)

ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง

อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Exclueda	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ñ8	4.5667	.50401	30
ñ9	4.4667	.57135	30
ñ10	4.4000	.56324	30
ñ11	3.9333	.52083	30
ñ12	4.1000	.54772	30
ñ13	4.2000	.48423	30
ñ14	3.6333	.61495	30
ñ15	4.3000	.53498	30
ñ16	4.1667	.46113	30
ñ17	3.4333	1.25075	30
ñ18	3.8000	1.32353	30
ñ19	4.0333	.85029	30
ñ20	4.1000	.80301	30
ñ21	4.1000	.66176	30
ñ22	4.6667	.47946	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ส23	4.4333	.50401	30
ส24	4.3000	.46609	30
ส25	4.2000	.40684	30
ส26	4.5667	.50401	30
ส27	4.4667	.62881	30
ต28	3.0000	1.14470	30
ต29	3.1000	.92289	30
ต30	2.2667	1.14269	30
ต31	3.7000	.87691	30
ต32	4.4667	.73030	30
น33	4.4000	.49827	30
น34	4.3333	.47946	30
น35	4.2000	.48423	30
น36	4.2000	1.03057	30
ย37	4.4000	.49827	30
ย38	4.1333	.68145	30
ย39	4.0333	.61495	30
ย40	4.3333	.54667	30
ย41	4.4000	.49827	30
ย42	4.6000	.49827	30
ย43	4.3000	1.02217	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ส8	143.1667	88.971	.328	.816
ส9	143.2667	88.133	.362	.815
ส10	143.3333	89.885	.200	.819
ส11	143.8000	87.752	.442	.813
ร12	143.6333	91.551	.047	.823
ร13	143.5333	89.568	.277	.817
ร14	144.1000	91.541	.036	.823
ร15	143.4333	90.047	.198	.819
ร16	143.5667	88.116	.463	.814
ก17	144.3000	79.803	.491	.808
ก18	143.9333	78.409	.520	.807
ก19	143.7000	80.010	.763	.798
ก20	143.6333	88.309	.224	.819
ก21	143.6333	88.033	.312	.816
ส22	143.0667	90.064	.225	.818
ส23	143.3000	88.838	.342	.816
ส24	143.4333	89.220	.330	.816
ส25	143.5333	91.361	.105	.821
ส26	143.1667	87.592	.476	.813
ส27	143.2667	86.271	.486	.811
ต28	144.7333	82.823	.394	.813
ต29	144.6333	81.206	.618	.803
ต30	145.4667	83.154	.378	.814
ต31	144.0333	88.792	.168	.822
ต32	143.2667	92.340	-.038	.827
น33	143.3333	88.506	.383	.815
น34	143.4000	90.800	.143	.820

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
U35	143.5333	89.085	.330	.816
U36	143.5333	86.189	.266	.819
U37	143.3333	87.471	.496	.812
U38	143.6000	86.317	.439	.812
U39	143.7000	86.631	.466	.812
U40	143.4000	91.628	.040	.823
U41	143.3333	87.954	.443	.814
U42	143.1333	90.257	.194	.819
U43	143.4333	91.633	-.017	.831

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
147.7333	92.340	9.60938	36

ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
3. แบบสอบถามนี้ใช้ประกอบการวิจัยเพื่อการศึกษา ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

แบบสอบถามของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์
กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความจริง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ที่จะนำไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวปวีณา ชีรสถิตย์ธรรม

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัย

แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ส่วนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ.....ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หย่า/ หม้าย

5. อายุงาน.....ปี

6. ระดับเงินเดือนจากตำแหน่งกำนัน/ ผู้ใหญ่บ้าน

น้อยกว่า 6,000 บาท

6,000-8,000 บาท

8,001-10,000 บาท

ตั้งแต่ 10,001 บาทขึ้นไป

7. ระดับรายได้ต่อเดือนของท่าน อันรวมถึงเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ

ได้แก่.....

น้อยกว่า 10,000 บาท

10,000-15,000 บาท

15,001-20,000 บาท

20,001-30,000 บาท

30,001-40,000 บาท

40,001 บาทขึ้นไป

8. ตำแหน่ง

กำนัน

ผู้ใหญ่บ้าน

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้อย่างถี่ถ้วน พร้อมทั้งทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง
หลังข้อความ ซึ่งตรงกับความคิดเห็นในการประเมินตนเองของท่านมากที่สุด โดยให้ค่าคะแนน
ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 หมายถึง เห็นด้วย
3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านความสำเร็จของงาน					
1. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย					
2. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ ตามกำหนดเวลา					
3. ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้ท่าน เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น					
4. ท่านได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเสมอ เมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ					
ด้านความรับผิดชอบในงานและลักษณะของงาน					
1. ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีความเหมาะสม ตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถ					
2. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสม กับตำแหน่งกำนัน/ ผู้ใหญ่บ้าน					

ข้อคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
3. ท่านได้รับมอบหมายงานหลากหลายประเภท จนเกินขอบข่ายภาระหน้าที่ตามตำแหน่งกำนัน/ ผู้ใหญ่บ้านที่ท่านดำรงอยู่					
4. ท่านคิดว่างานที่ได้รับมอบหมาย มีความท้าทายความรู้ความสามารถ					
5. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิด ในการปฏิบัติงาน					
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
1. ท่านคิดว่าระบบการพิจารณาการได้รับรางวัล มีความเป็นธรรม					
2. การพิจารณาการได้รับรางวัลขึ้นอยู่กับ ผลการปฏิบัติงานของท่าน					
3. ท่านคิดว่าตำแหน่งอาชีพของท่านได้รับ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค					
4. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคงกับ อนาคต					
5. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้การสนับสนุน ในการพัฒนา ฝึกอบรม ศึกษาคูงานและศึกษาต่อ อย่างต่อเนื่อง					
ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล					
1. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
2. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อท่าน					
3. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นมิตร และช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
4. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับ ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					

ข้อคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
5. ท่านและประชาชนในหมู่บ้านมีความสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน					
6. ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำ ภายในหน่วยงานของท่าน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานเข้าร่วมกีฬา งานพิธีการต่าง ๆ เป็นต้น					
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ					
1. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน มีความเหมาะสม กับความรู้ความสามารถ					
2. การดำรงตำแหน่งกำนัน/ ผู้ใหญ่บ้านทำให้มี รายได้เพิ่มขึ้น					
3. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย ของท่าน					
4. การได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ถือเป็นการเชิดชูเกียรติยศอย่างสูงแก่ท่าน					
ด้านนโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการให้คำปรึกษา					
1. ที่ว่าการอำเภอมีการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
2. ที่ว่าการอำเภอมีการจัดแผนผังงาน สายการบังคับบัญชาไว้ชัดเจน					
3. ที่ว่าการอำเภอได้มีการกระจาย และการมอบหมายงานให้แก่บุคลากร อย่างเหมาะสม					
4. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชา ให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี					

ข้อคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
1. ท่านรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ ในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ					
2. ท่านมักได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา ของท่านอยู่เสมอ					
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถ ของท่าน					
4. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ ของท่าน					
5. งานที่ท่านทำอยู่ ทำให้ท่านมีโอกาสเป็นคน ที่มีความสำคัญในสายตาคณะอื่น					
6. งานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากประชาชนในสังคม					

ส่วนที่ 3 ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านใดบ้างต่อไปนี้

และท่านมีข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านดังกล่าว
อย่างไร? โปรดตอบเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีและเหมาะสมยิ่งขึ้น

1. ด้านความสำเร็จของงาน

.....

.....

.....

2. ด้านลักษณะของงาน

.....

.....

.....

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

.....

.....

.....

4. ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล

.....

.....

.....

5. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

.....

.....

.....

6. ด้านนโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการให้คำปรึกษา

.....

.....

.....

7. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

.....

.....

.....