

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกงร่าง
อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

น้ำทมา รอตศรี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
กันยายน 2565

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง
อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

ปัทมา รอดศรี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
กันยายน 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

PERFORMANCE MOTIVATION OF THE PERSONAL OF PHUKRANG SUB-DISTRICT MUNICIPALITY
PHRAPHUTTABAT DISTRICT SARABURI PROVINCE

PATTAMA RODSRI

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Public Administration Degree in Public Administration
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
September 2022

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ในรับรองการค้นคว้าอิสระ

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง
อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

ชื่อนักศึกษา	นางสาวปัทมา รอดศรี
รหัสนักศึกษา	76377069
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ
คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ วรรษนันง	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชชุกร นาครชน	กรรมการ

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 22 สิงหาคม 2565 ภาคเรียนที่ 3/2564

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

กันยายน พ.ศ. 2565

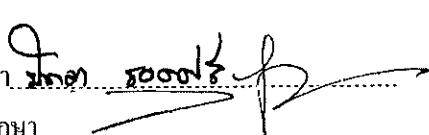
บัทมนา รอดศรี. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี. การค้นคว้าอิสระรู้ประสาณศาสตร์มหาปัณฑิต สาขาวิชารู้ประสาณศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 153 หน้า. อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาดิ พานสุวรรณ.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 3) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นการวิจัยแบบสำรวจวิธี แบบปริมาณ 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ บุคลากรเทศบาล ตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำนวน 54 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่ การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบแอกเลอตดี และ ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารของเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ต้อนแทน 2) บุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และสถานภาพ มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 3) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ต้อนแทน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล และด้านการยอมรับนับถือ

คณะ..... มุนนุมศาสตร์และสังคมศาสตร์..... ลายมือชื่อนักศึกษา.....
สาขาวิชา..... รู้ประสาณศาสตร์..... ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษา.....
ปีการศึกษา..... 2564.....

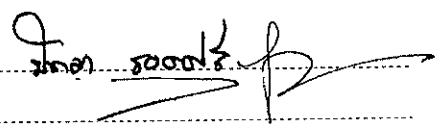
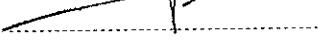


Pattama Rodsri. (2022). **Performance Motivation of the Personnel of Phukrang Sub-district Municipality, Phraphutthabat District, Saraburi Province.** An Independent Study for the Master of Public Administration Program in Public Administration, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. 153 pp. Advisor: Assistant Professor Apichat Pansuwan, Ph.D.

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study performance motivation of the personnel of Pukrang sub-district municipality, Phraphutthabat district in Saraburi province; 2) to examine the factors that affected performance motivation of the personnel of Pukrang sub-district municipality, Phraphutthabat district in Saraburi province; and 3) to propose a guideline for enhancing performance motivation of the personnel of Pukrang sub-district municipality, Phraphutthabat district in Saraburi province. Mixed method was employed in the research which was divided into 2 stages. Stage 1 was a quantitative research. The population comprised 54 personnel working at Pukrang sub-district municipality, Phraphutthabat district in Saraburi province. The research instrument was a questionnaire with a reliability level at 0.97. Statistical analysis was performed in terms of mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and LSD. Stage 2 was a qualitative research. The key informants consisted of 10 administrators of Pukrang sub-district municipality, Phraphutthabat district in Saraburi province. The research instrument was a form of interview.

The research results revealed as follows: 1) the performance motivation of the personnel working at Phukrang sub-district municipality, Phraphutthabat district in Saraburi province when it was considered as a whole was at the highest level. Interpersonal relation was found the highest, while salary and benefit were the lowest when it was analyzed individually; 2) The personnel of Phukrang sub-district municipality, Phraphutthabat district in Saraburi province, classified by age, educational level, type, and marital status yielded different motivation in task performance with a statistically significant level at 05; and 3) the proposed guideline for enhancing performance motivation for the personnel of Phukrang sub-district municipality, Phraphutthabat district in Saraburi province included success, salary and benefits, environment, career path, interpersonal relations, and respect.

Faculty ... Humanities and Social Sciences Student's signature 
Program ... Public Administration Advisor's signature 
Academic year ... 2021

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างยิ่งของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ที่ได้กรุณ่าสละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำและคำปรึกษา ตลอดจนให้แนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการค้นคว้าอิสระจนมีความสมบูรณ์ครบถ้วน ขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่สละเวลาในการตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่อง ตรวจทานความถูกต้องของภาษา และพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ขอบพระคุณคณะกรรมการสอบทุกท่านที่กรุณายieldให้คำแนะนำในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สมบูรณ์ ขอบพระคุณคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ทุกท่านของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา ที่ให้การดูแลอำนวยความสะดวกในเรื่องการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง รวมถึงเจ้าของตำรา เอกสารทางวิชาการ งานวิจัย และบทความต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษา อ้างอิงในการจัดทำค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้จะสำเร็จลงมือได้หากไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรเทศบาล ตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่ให้การสนับสนุนข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ทำให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน และได้ผลการค้นคว้าอิสระที่เป็นประโยชน์

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนในทุกด้าน รวมถึงเพื่อนนักศึกษาร่วมหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวัสดุประศาสนศาสตร์ ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือเสมอมา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์การของตนต่อไป

ปัทมา รอดศรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๔
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๖
กิตติกรรมประกาศ.....	๘
สารบัญ.....	๙
สารบัญตาราง.....	๙
สารบัญภาพประกอบ.....	๑๓
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
สมมุติฐานการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประชาราศาสตร์.....	8
ความหมายของประชาราศาสตร์.....	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	12
ความหมายของแรงจูงใจ.....	12
ความสำคัญของแรงจูงใจ.....	13
ประเภทของแรงจูงใจ.....	16
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
งานวิจัยในประเทศไทย.....	33
งานวิจัยต่างประเทศ.....	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2 (ต่อ) พื้นที่การศึกษา.....		40
เทคโนโลยีด้านพุกร่าง.....		40
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....		50
การวิจัยเชิงปริมาณ.....		50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....		50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....		51
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....		52
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....		53
การวิเคราะห์ข้อมูล.....		53
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....		54
การวิจัยเชิงคุณภาพ.....		54
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....		54
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....		55
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....		56
การวิเคราะห์ข้อมูล.....		56
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....		57
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....		58
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร เทคโนโลยี		59
พุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี.....		
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร		
เทคโนโลยีด้านพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี.....		61
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
ของบุคลากร เทคโนโลยีด้านพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี		68

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4 (ต่อ) ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี.....	82	
5 สรุปผล อกกิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	89	
สรุปผล.....	89	
อกกิปรายผล.....	93	
ข้อเสนอแนะ.....	100	
บรรณานุกรม.....	102	
ภาคผนวก.....	110	
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	111	
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย.....	118	
ภาคผนวก ค หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบข้อมูลในการวิจัย.....	123	
ภาคผนวก ง ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	127	
ภาคผนวก จ ผลการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC).....	133	
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อทดสอบเครื่องมือ.....	138	
ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล.....	140	
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	152	

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 สรุปปัจจัยด้านประชากรศาสตร์.....	11
2 สรุปปัจจัยด้านแรงงานในการปฏิบัติงาน.....	32
3 แสดงจำนวนบุคลากรเทศบาลตำบลพุกර่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี.....	51
4 แสดงจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์.....	55
5 ผลการวิเคราะห์ค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	59
6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงงานในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกර่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ในภาพรวม.....	61
7 ผลการวิเคราะห์ค่าแนวโน้มเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงงานในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกර่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านความสำเร็จของงาน.....	62
8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงงานในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกර่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน.....	63
9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงงานในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกර่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านสภาพแวดล้อม.....	64
10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงงานในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกර่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่.....	65
11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงงานในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกර่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	66
12 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงงานในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกර่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านด้านการยอมรับนับถือ.....	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทคนิคการดำเนินการ.....	68
14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทคนิคการดำเนินการ.....	69
15 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทคนิคการดำเนินการ.....	70
16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทคนิค ดำเนินการ.....	71
17 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทคนิคการดำเนินการ.....	72
18 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทคนิคการดำเนินการ.....	73
19 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทคนิคการดำเนินการ.....	74
20 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทคนิคการดำเนินการ.....	75
21 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทคนิคการดำเนินการ.....	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้วยวิธี Fisher' LSD procedure ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามประเภทบุคลากร	77
23 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำแนกตามรายได้	78
24 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำแนกตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	79
25 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำแนกตาม สถานภาพ.....	80
26 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้วยวิธี Fisher' LSD procedure ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตาม สถานภาพ.....	81
27 สรุปแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาล ตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี.....	84

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
-----------------------------	---

Graduate School ARU

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินกิจการต่างๆ ไปสู่เป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อคัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องคุ้มครองและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มมากขึ้น และมีประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย ได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพ ด้วยบุคลากรนี้เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนระบบการดำเนินงานให้เป็นไปตามทิศทางที่องค์กรกำหนด นอกจากนี้บุคลากรยังเป็นปัจจัยในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นที่ยอมรับในสังคม อีกด้วย หน่วยงานราชการแม้ว่าจะไม่ได้เป็นองค์กรที่มีการแบ่งขั้นกันอย่างรุนแรง ดังเช่นองค์กรธุรกิจแต่การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ และมีความจริงจังรักภารกิจโดยสูงในองค์กรนี้ ถือเป็นสิ่งจำเป็นต่อหน่วยงานราชการ เพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นปัจจัยที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปถึงทุกหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้ง่ายขึ้น (ณัฐวัตร เมืองวนปุก, 2560, หน้า 1)

การท่ององค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร ได้นานๆ จำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่องค์กร ได้ด้วยความเต็มใจ ซึ่งการที่จะเกิดความเต็มใจ ความทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน ได้ก็ต่อเมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเองในด้านต่างๆ ทั้งในด้านความต้องการพื้นฐาน ความปรารถนา มีชื่อเสียงเกียรติยศ การเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่างๆ เมื่อความต้องการของพนักงานได้รับการตอบสนอง ก็จะมีความผูกพันต่องค์กร รักสัก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กรตั้งแต่ล่าง จนส่งผลให้คนและงานเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงาน ในขณะเดียวกันเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคน

ให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกันเพื่อผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (รัศมี เอกธรงค์, 2556, หน้า 1)

แรงจูงใจจึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก เนื่องจากแรงจูงใจทำให้มุขย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมายในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาอุปสรรคต่างๆ มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้นๆ อย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ ขณะเดียวกันหากมุขย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้มุขย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมายในเชิงลบ เช่น มีสภาพแวดล้อมที่เครียดชา ทำกิจกรรมนั้นๆ ให้ผ่านๆ ไป ไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับการทำกิจกรรม ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร ระยะยาวได้ หากบุคลากรในองค์กรไม่มีการปรับตัวและไม่ยอมรับในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น (ประเสริฐ อุไร, 2559, หน้า 1)

เทคโนโลยีเป็นองค์กรที่เกิดขึ้นตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง มีบทบาทและการกิจในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน การพัฒนาบ้านเมืองให้รุ่งเรือง แก้ไขปัญหาเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนพึงพอใจ ซึ่งการที่จะให้บริการสาธารณะหรือพัฒนาบ้านเมืองให้มีความเจริญก้าวหน้าได้มากน้อยเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรที่พร้อมปฏิบัติหน้าที่ ประการสำคัญอีกประการหนึ่งคือการที่รัฐบาลได้มีนโยบายในการพัฒนาปฏิรูประบบราชการให้มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของประชาชน (งามจิต รัตนวงศ์ และ โสภชัย วรવิวัฒน์, 2557, หน้า 109)

ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องหาวิธีการจูงใจที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และเติมใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยต้องหาแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกมีความมั่นคง ความก้าวหน้าในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์การดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และสมควรได้รับนอกราชการเดือน ค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ โดยธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความจริงรักภักดีต่อองค์กรและเติมใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งจะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์จากการ ในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรได้ดีอีกด้วย ตรงกันข้าม หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่เหมาะสมก็ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเกิดความท้อแท้ ขาดความวัฒน์และกำลังใจ รู้สึกเบื่อหน่ายหรือสื้นหวัง การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ

เกิดการแสวงหารายได้ในทางที่มีขอบ ทุจริตคอร์ปชั่นหรือทำงานเพื่อหวังประโยชน์ส่วนตัว ส่งผลต่อความเสียหายแก่ประชาชนและองค์กร (วรรณฯ อาราณี, 2557, หน้า 1-2)

ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัด สาระบุรี มีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสาระบุรี เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง การบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม กับบริบทขององค์กร และการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด ต่อองค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสาระบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสาระบุรี
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสาระบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบพسانวิช ผู้วิจัยจึงแบ่งประชากรออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสาระบุรี จำนวน 54 คน ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ (แผนอัตรากำลัง 3 ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 เทศบาลตำบลพุกร่าง ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564)
2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ได้แก่ ผู้บริหารของเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสาระบุรี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลพุกร่าง รองนายกเทศมนตรีตำบลพุกร่าง เลขาธุการนายกเทศมนตรีตำบลพุกร่าง ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลพุกร่าง ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล และผู้อำนวยการกอง (แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.2561–2565 ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564)

ขอนเบตด้านเนื้อหา

ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเกณฑ์บุคลากร รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสถานภาพ
- แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการยอมรับนับถือ

ตัวแปรตาม ได้แก่

แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

ขอนเบตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

ขอนเบตด้านเวลา

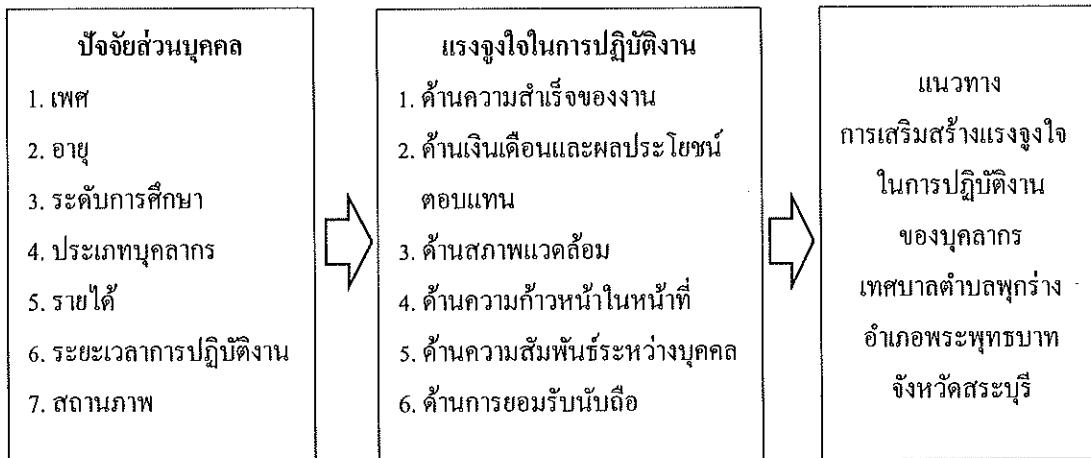
ดำเนินการวิจัยตั้งแต่ เดือนธันวาคม 2564 ถึง เดือนพฤษภาคม 2565

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวเปรียบ



ภาพประกอบ 1 ครอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

เทศบาล หมายถึง เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

บุคลากร หมายถึง บุคลากรของเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานชั่วคราวตามภารกิจ

ผู้บริหาร หมายถึง นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี เอก鞍การนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล และผู้อำนวยการกอง ของเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

พนักงานเทศบาล หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากบประมาณหมวดเงินเดือนของเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี หรือหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลและเทศบาลนำมาจัดเป็นเงินเดือน

ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมง ที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ โดยไม่มีกำหนดเวลาการข้างตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้ และรับเงินค่าจ้างจากงบประมาณของเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

พนักงานฝ่ายตามภารกิจ หมายถึง พนักงานฝ่ายที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของพนักงานเทศบาล หรืองานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคล และได้รับค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณ หมวดค่าตอบแทนของเทศบาลตำแหน่งพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยกระตุ้นที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเทาบบุคคลากร รายได้ ระยะเวลา การปฏิบัติงาน และสถานภาพ

แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการที่จะดำเนินการเพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้กับเทศบาลตำแหน่งพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มากขึ้นกว่าเดิม

ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตลอดจนแก้ไขปัญหาต่างๆ ทำให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับเงินเดือนและสวัสดิการด้านอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือนเหมาะสมสมกับบริมาณงานที่ปฏิบัติ เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและการดำรงชีวิตในปัจจุบัน

สภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในสำนักงานและบริเวณรอบสำนักงาน เช่น สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่เพียงพอ ทันสมัย และพร้อมใช้งาน

ความก้าวหน้าในหน้าที่ หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสม การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานอย่างเหมาะสม

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูล มีความรักความสามัคคี มีแนวทางปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถประสานงาน และเกิดมิตรภาพที่ดีภายในหน่วยงาน

การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถ รวมถึงได้รับการยกย่อง ชื่นชม จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

สวัสดิภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ความสะดวก ความปลอดภัย ใน การปฏิบัติงาน ของบุคคลากร เทศบาลตำแหน่งพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นนอกเหนือจากเงินเดือนที่เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จัดให้กับบุคลากรเพื่อเอื้ออำนวยให้บุคลากรมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย เช่น ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกราชการ เป็นรางวัลประจำปี ค่ารักษายาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร เงินทำวัณย์ กรณีได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าเช่าที่พัก ค่าพาหนะ เป็นต้น

หลักเกณฑ์ในการเลื่อนเงินเดือน หมายถึง กฎ ระเบียบ ประกาศ ที่นำมาใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี เช่น ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล, ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล และถูกจ้างประจำของเทศบาล, ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง เป็นต้น

สมญติฐานการวิจัย

- บุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- บุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี
- ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี
- สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี
- เป็นแนวทางสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมสมสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทcnical สำนักงานพัฒนาฯ อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
 - 1.1 ความหมายของประชากรศาสตร์
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 2.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ
 - 2.3 ประเภทของแรงจูงใจ
 - 2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศไทย
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ
4. พื้นที่การศึกษา
 - 4.1 เทcnical สำนักงานพัฒนาฯ

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

1.1. ความหมายของประชากรศาสตร์

วรรณณ์ เลาหะสัมพันธพร (2563, หน้า 25) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ หมายถึง เครื่องมือที่นักการตลาดใช้สำหรับการแบ่งกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจนเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภค ซึ่งประกอบด้วย อายุ เพศ รายได้ อาชีพ ระดับการศึกษา เป็นต้น

เหมชาติ สุวพิช (2562, หน้า 12-13) กล่าวว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่เกี่ยวเนื่องกับผู้บริโภคเป็นอย่างมาก อันจะเห็นได้จากการกำหนดกลุ่มเป้าหมายจาก เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ ส่งผลให้ผู้บริโภค มีพฤติกรรมการบริโภค

ที่แตกต่างกันออกไป นักการตลาดจึงต้องอาศัยปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวกำหนดเพื่อทำการตลาด ซึ่งจะส่งผลต่อการเลือกใช้บริการตลาดนัดของผู้บริโภค

วันชัย แซ่ชู (2561, หน้า 13) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพ ซึ่งลักษณะเหล่านี้มีความแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล ทำให้ความต้องการที่จะได้รับการบริการหรือพฤติกรรมแตกต่างกันออกไป ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถนำมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ เพื่อใช้สร้างให้เกิดพฤติกรรมความต้องการให้ตรงตามกลุ่ม

ศศิพร บุญชู (2560, หน้า 38) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประชากรศาสตร์ หมายถึง ปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ เช่น อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นต้น เนื่องจากปัจจัยที่แตกต่างกันถือเป็นพื้นฐานในการกำหนดให้การตัดสินใจแตกต่างกัน

อัจฉริยา ทุ่งแจ้ง (2560, หน้า 19) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ เป็นอีกปัจจัยท่องค์กรธุรกิจ นำมาใช้ในการอธิบายคุณลักษณะของประชากรทางด้านขนาด การกระจาย และโครงสร้างของประชากร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ คือ ขนาดและการกระจายของประชากร เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ องค์กรธุรกิจนิยมใช้ประชากรศาสตร์ในการแบ่งส่วนตลาด เนื่องจากคุณลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้บริโภкомีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการบริโภคทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยผ่านค่านิยมส่วนบุคคลและรูปแบบการตัดสินใจของบุคคล

จิตราพร ลดາดก (2559, หน้า 25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประชากรศาสตร์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพ ซึ่งลักษณะเหล่านี้ส่งผลชัดเจน ถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ซึ่งจะมีความจำเป็นต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย และยังทำให้เห็นได้ว่าพฤติกรรมหรือความต้องการของแต่ละบุคคลนั้นแตกต่างกันออกไปอย่างชัดเจน ทำให้แต่ละบุคคลมีความต้องการที่จะได้รับบริการหรือการเลือกใช้บริการที่แตกต่างกันออกไป

ณัฐพล ศรีกิตติวรรณ (2559, หน้า 21) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ คือ คุณลักษณะของประชากร เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ใช้แบ่งการตลาดในการทำธุรกิจที่สำคัญ โดยตัวแปรดังกล่าวมีปัจจัยต่างๆเข้ามากำหนดตัวแปรนั้นๆ เช่น ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริโภค ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต เป็นต้น ดังนั้nlักษณะทางประชากรศาสตร์ ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำธุรกิจหรือทำการตลาดเป็นอย่างมาก เพราะจะช่วยให้ผู้ขายหรือผู้ผลิตสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการเลือกกลุ่มตลาดหรือสินค้าที่จะนำมาขายแก่ผู้บริโภคได้อย่างถูกต้อง

วีรชัย ผ่องศรี (2559, หน้า 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ หมายถึง สิ่งที่แสดงถึงความแตกต่างกันของกลุ่มนบุคคลในด้านต่างๆอย่างเช่น เพศ อายุ การศึกษา สถานะทางสังคม และศาสนา ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้มีอิทธิพลต่อการรับรู้ข่าวสารของผู้รับสาร ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ความคิด ค่านิยม ความเชื่อ และประสบการณ์ ของแต่ละบุคคลนั้นๆ

ศักดิ์ ศิริวิญลย์ (2559, หน้า 22) กล่าวว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์เป็นปัจจัยที่นิยมนำมาก่อนการศึกษากันมากที่สุดในการแบ่งส่วนการตลาดตามกลุ่มผู้บริโภค โดยอาศัยตัวแปรศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ เนื้อหาที่นิยม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งส่วนตลาดที่สำคัญ ซึ่งจะทำให้ทราบว่ากลุ่มเป้าหมายที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการลงทุนในกองทุนรวมแตกต่างกันอย่างไร

วศิน สันหกรณ์ (2557, หน้า 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ หมายถึง สิ่งที่แสดงถึงความแตกต่างกันของผู้บริโภคในด้านต่างๆ เช่น เพศ อายุ การศึกษา สถานะทางสังคม และศาสนา ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้มีอิทธิพลต่อการรับรู้ข่าวสารของผู้รับสารทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ความคิด ค่านิยม ความเชื่อ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลนั้นๆด้วย

สรุปได้ว่า ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพ ซึ่งลักษณะเหล่านี้มีความแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล ทำให้พฤติกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการแตกต่างกันออกไป

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปเป็นปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ดังตาราง 1

ตาราง 1 สรุปปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

แนวคิด	กราฟรุ่น เลาะสัมพันธ์ช่วง (2563)	แนวคิดสูงสุด (2562)	รุ่นชั้น เทศ (2561)	ศิริพร บุญชู (2560)	บังอรยา ทุ่งเพิง (2560)	จิตราพร ตดาดา (2559)	ณัฐพงษ์ ศรีกิตติวรรณา (2559)	วุฒชัย พ่องครร (2559)	ศักกาลีบุญชู (2559)	วาริน พันธุ์วงศ์ (2558)	รวม
1. อายุ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
2. ระดับการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
3. เพศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
4. อาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
5. รายได้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
6. สถานภาพ		✓	✓		✓	✓			✓		5
7. สถานะทางสังคม								✓		✓	2
8. ศาสนา								✓		✓	2

จากตาราง 1 จะเห็นว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์เรียงลำดับตามความถี่มากไปน้อย ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เพศ อาชีพ รายได้ สถานภาพ สถานะทางสังคม และศาสนา จากการศึกษาแนวคิดทุณภูมิด้านประชากรศาสตร์จำนวน 10 ท่าน ผู้วิจัยเลือกใช้ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีความถี่ตัวแปร 5 ท่านขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เพศ อาชีพ รายได้ และสถานภาพ แต่เนื่องจากตัวแปรค่าน้ำหนักของแต่ละตัวแปรต่างกัน จึงเป็นหน่วยงานราชการเหมือนกันไม่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างด้านอาชีพ จึงเห็นควรเปลี่ยนแปลงจากอาชีพเป็นประเภทบุคลากร ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของบุคลากร ได้มากกว่า และนอกจากนี้ปัจจัยที่ผู้วิจัยเห็นควรเพิ่มเติมนอกเหนือจากตัวแปรที่เกิดจากการสังเคราะห์แนวคิดทุณภูมิด้านประชากรศาสตร์ข้างต้น

คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานนี้เป็นปัจจัยสำคัญ อีกปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่นเดียวกับปัจจัยอื่นๆ

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

วัชระ แย้มชู (2563, หน้า 9) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานหมายถึง แรงกระตุ้น ที่ตอบสนองแก่บุคคล ให้แสดงออกถูกต้องตามความต้องการนั้นๆ กระทำเพื่อให้ได้ผลงานหรือ ผลการกระทำบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุดในการปฏิบัติงาน

อุมา ศิริสาคร (2562, หน้า 5) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะ หรือมูลเหตุใดๆ ซึ่งเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมและตอบสนองด้วยความเต็มใจ ของแต่ละบุคคลในการมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

พระพงษ์ศักดิ์ สนธุมโน (2561, หน้า 14) กล่าวว่า แรงจูงใจนี้เป็นพลังผลักดันภายใน ของพนักงานที่กระตุ้นความรู้สึกให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุ เป้าหมายที่กำหนด หรือตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด

กัตติกา อร่ามโชติ (2559, หน้า 8) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังภายในของแต่ละบุคคล ที่ถูกกระตุ้นโดยบุคคล หรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งอ กามาสู่เป้าหมาย ที่ตนเองต้องการหรือมีผู้ทำการขัดขวาง

ประเสริฐ อุไร (2559, หน้า 6) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงขับของแต่ละ บุคคลเป็นสถานะที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงานให้สำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นในการทำงาน การกำหนดแนวทางในการบริหาร โดยผู้บุริหารจะจูงใจพนักงานทำงานให้องค์การอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจ แรงกระตุ้นเกิดจาก ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นท่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการ ทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ความสำเร็จ ความเจริญเติบโต ปัจจัย สุขอนามัย นโยบายการบริหารขององค์กร ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคง เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่า แรงจูงใจ ไฟสัมฤทธิ์ในการทำงานเหล่านี้เกิดขึ้นภายในจิตใต้สำนึกของทุกคน

วีรบุฑ วานิชกมลนันทน์ (2559, หน้า 7) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ผู้นั้น ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจ ที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนอกจากนี้ยังช่วยส่งผลให้บุคคลมีความ

ต้องการในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถ โดยประกอบด้วยความมั่นคงและความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรม ที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างโดยย่างหนึ่งออกมานี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ราลักษณ์ จันดี (2559, หน้า 13) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงกระตุ้นให้มุ่งมั่น เกิดพฤติกรรมในการดำเนินการหรือกระทำการที่มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยสภาวะแวดล้อมเป็นเครื่องช่วยให้ทำในสิ่งต่างๆ ได้สำเร็จตามเป้าหมาย

ธีร์ย์พร น้อยมลี (2558, หน้า 10) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งที่มาระตุ้นให้เกิดแรงผลักดันหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นนี้สามารถเกิดได้จากแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก เพื่อตอบสนองความต้องการของตนให้เกิดการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ ให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ

อุษา เพื่องประยูร (2558, หน้า 13) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะใดๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมายอด้วยพฤติกรรมนั้นๆ จะมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยทั่วของเขาวงไม่ได้มีการคาดหวัง รางวัลหรือคำชื่นชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น มีการหวังรางวัลหรือผลตอบแทน

วรรณฯ อ华รณ์ (2557, หน้า 6) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้นพฤติกรรมในตัวบุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการ หรือโน้มน้าวโดยสิ่งจูงใจ เพื่อให้บุคคลการในองค์การให้ความร่วมมือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่จะทำให้บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการทางพฤติกรรม โดยพฤติกรรมนั้นๆ จะมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.2. ความสำคัญของแรงจูงใจ

ดวงกมล โถทอง (2563, หน้า 30) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับทุกองค์กรและทุกหน่วยงานซึ่งถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานต่อไป รวมถึงแรงจูงใจยังส่งผล

ให้เข้าเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการงานและให้ความร่วมมืออปภิบัติงานให้งานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ

นิราวัลย์ ศรีทอง (2563, หน้า 13) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคล ในอันที่จะสนับสนุนความต้องการด้านพฤติกรรมมนุษย์ให้แก่่องค์การ การจูงใจจึงเป็นวิธีการที่จะช่วยองค์การสามารถทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังและความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กรขออย่างเต็มที่และเต็มใจ ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะเป็นไปในลักษณะเบื่อหน่าย เมื่อยล้า ขาดความตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จได้ซึ่งทำให้เกิดผลเสียต่อองค์การได้

บุญมาศ พادี (2563, หน้า 33) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ คือ สามารถสะท้อนความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติและอยู่ในความรับผิดชอบ บุคคลได้ใช้ความสามารถหรือทักษะของตนเองอย่างเต็มที่ อันเป็นผลมาจากการปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ ได้อย่างเหมาะสม เป็นแรงเสริมในการกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีความกระตือรือร้น และมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของตนเอง โดยมีความรักและศรัทธาในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่

มนัสันนท์ มีทรัพย์ทอง (2563, หน้า 19) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ หากสามารถนำไปใช้ในการให้รับแรงจูงใจและสร้างสรรค์การทำงานที่ดี ก็จะทำให้งานมีคุณภาพดี ผู้ทำงานก็มีความเจริญก้าวหน้า การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น และองค์กรก็จะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

วชิรศิล เจริญกุล (2563, หน้า 21) กล่าวว่า การสร้างการจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของงานทั้งปริมาณ และคุณภาพของงาน การจูงใจพนักงานให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงมีความสำคัญ โดยสามารถสรุปความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำการหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ย่อมทำให้ขับขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่ขาดพลังในการปฏิบัติงานก็จะมีการกระทำการหรือพฤติกรรมที่ทำงานเพียงเพื่อผ่านไปวันๆ

2. ความพยายาม (Persistence) เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน นาบบั้น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด

สร้อยยา พลสุกบริสุทธิ์ (2562, หน้า 15) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างยิ่งเพราการทำงานได้ตามถ้าจะได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วย ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงานให้มากที่สุด

นวรัตน์ อายุยืน (2561, หน้า 13) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ เพราะเป็นพลังผลักดันต่อการกระทำและพฤติกรรมของบุคคล หากบุคคลใดมีแรงจูงใจในการทำงานสูงก็จะมีความมุ่งมั่น ขยันขันแข็ง และกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ แต่หากบุคคลใดมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำก็อาจเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน หลบเลี่ยงงาน หรือทำงานเพียงแค่ให้ผ่านไปวันๆ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การโดยรวม

ณัฐดนัย ไทยดาวร (2561, หน้า 23) ความสำคัญของแรงจูงใจ หมายถึง การช่วยให้พฤติกรรมนำไปสู่เป้าหมายงานและทำให้สังคมมีระบบที่ดี ก่อให้เกิดพฤติกรรมทางบวก ซึ่งช่วยให้เสริมสร้างขวัญกำลังใจ สามัคคี จรรยาบรรณดีต่องค์กร เป็นการควบคุมการทำงานให้รานบีรีน ทำให้เกิดศรัทธาและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

อริศรา ขอบจิต (2560, หน้า 23) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ ทำงาน หรือกระทำการบางสิ่งบางอย่างตามความสามารถที่ตนเองมีอยู่ ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจทุ่มเทหั้งแรงกายและแรงใจอย่างเต็มที่ ตลอดจนเป็นกำลังให้อดทนพ้นฝ่าอุปสรรคและปัญหาต่างๆ เพื่อให้ผลจากการทำสิ่งนั้นๆ ออกมาดีที่สุดและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ศิริวรรณ ศิริเดชานันท์ (2557, หน้า 13) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารควรปฏิบัติต่อคนงานหรือพนักงานในฐานะสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ ค่อยดูแลสวัสดิการ เพิ่มสิ่งจูงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ดีอยู่เสมอ ซึ่งจะสร้างความพอกใจให้กับพนักงานและสร้างความสำเร็จต่องค์การต่อไป

สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ เพราะเป็นพลังผลักดันต่อการกระทำและพฤติกรรมของบุคคล สามารถสะท้อนความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติและอยู่ในความรับผิดชอบ บุคคลได้ใช้ความสามารถหรือทักษะของตนอย่างเต็มที่ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อพนักงาน ค่อยดูแลสวัสดิการ เพิ่มสิ่งจูงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ดีอยู่เสมอ ซึ่งจะสร้างความพอกใจให้กับพนักงานและสร้างความสำเร็จต่องค์การต่อไป

2.3 ประเภทของแรงจูงใจ

ดวงกมล โถทอง (2563, หน้า 29) กล่าวว่า การจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่ 1) การจูงใจภายใน คือ สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำ ความรู้สึกนิยมคิด การเรียนรู้ หรือแสดงหานำทางอย่างด้วยตนเอง 2) การจูงใจภายนอก คือ สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้น จากภายนอก การคาดหวัง การมองเห็น หรือทำให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้า หรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

วัชริศ เจริญกุล (2563, หน้า 19) กล่าวว่า ประเภทของแรงจูงใจแบ่งตามลักษณะการเกิด ได้ 2 ประเภท คือ 1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) เป็นแรงจูงในที่มาจากการในตัวบุคคล เป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรม โดยไม่ใช่วัล เช่น ทัศนคติหรือเจตคติในการ ทำงานที่ดี การได้รับการยอมรับ การเห็นคุณค่าในตัวมันเอง มีความสุขหรือพึงพอใจในสิ่งนั้น ปฏิสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เป็นต้น 2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง การกระตุ้น จากภายนอก อิทธิพลจากภายนอกจูงใจให้เกิดพฤติกรรม เพื่อให้ได้รับสิ่งตอบแทนหรือรางวัล หรือ หลักเลี้ยงจากผลที่ไม่เป็นประธานา สิ่งเหล่านี้นำไปสู่พฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของการกระตุ้น การจูงใจภายนอก เช่น แรงเสริมชนิดต่างๆ ตั้งแต่คำติชม รางวัลที่เป็นสิ่งของ เงิน เป็นต้น

ดร.ชนี จิตคำราพ (2561, หน้า 21) กล่าวว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) แรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะกระทำการสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ โดยมี ความมานะพยายามพื้นฟ้าอุปสรรค渺茫ความล้มเหลว เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ 2) แรงจูงใจไฟสัมพันธ์ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น 3) แรงจูงใจ ไฟอำนาจ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีลักษณะก้าวไว้ บางคน ก็ยึดเย็นแข็งใส แต่ก็ทำไปเพื่อให้ผู้อื่นอุปนิสัยในอำนาจตน

รัตนศักดิ์ เนียมโถภา (2561, หน้า 15) กล่าวว่า แรงจูงใจสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ใหญ่ๆ คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายในจะเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ โดยตรงระหว่างบุคคลและงาน ส่วนแรงจูงใจภายนอกจะเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมของงาน รายได้ สวัสดิการและนโยบายขององค์การ

พัชรินทร์ กล้ายสุวรรณ (2560, หน้า 16) กล่าวว่า ประเภทของแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายในจะเกิดขึ้นจาก ความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างบุคคลและงาน ส่วนแรงจูงใจภายนอกจะเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อม ของงาน รายได้ สวัสดิการ และนโยบายขององค์การ

ภูมิภัทร ศุวรรณศรี (2560, หน้า 28) กล่าวว่า ประเภทของแรงจูงใจแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ซึ่งแรงจูงใจภายในนั้นเป็นแรงจูงใจที่มาจากการใน

ตัวบุคคลและเป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัล หรือแรงเสริมภายนอก สำหรับแรงจูงใจภายนอกเป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอก เช่น มาจากแรงเสริมชนิดต่างๆ ตึ้งแต่คำชื่นชมถึงได้รับรางวัลเป็นสิ่งของ

ศิริวัลลี พฤกษาอุดมชัย (2559, หน้า 19) กล่าวว่า ประเภทของแรงจูงใจมี 2 ประเภท คือ 1) แรงจูงใจภายใน อันได้แก่ ความเต็มใจ ความสนใจ ความต้องการ ความมองเห็นคุณค่าในตนเอง ความพอใจ ความต้องการ 2) แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ สิ่งหนึ่งสิ่งใดที่นำมาเร้าภายนอก เป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอก จูงใจให้เกิดพฤติกรรม เป็นความต้องการที่จะปฏิบัติเพื่อให้ได้รับสิ่งตอบแทนหรือรางวัลหรือหลักเลี้ยงจากผลไม่พึงประสงค์ เช่น คำชื่นชม เกียรติยศ ชื่อเสียง การได้รับการยอมรับ

ศิริพร พุดหวัง (2559, หน้า 19) กล่าวว่า แรงจูงใจมี 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายในจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถประสานความสำเร็จในงาน มีความต้องการ มีความทะเยอทะยาน ความปรารถนา มีความสนใจพิเศษ แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่างๆ เช่น การให้รางวัล การพิจารณาขั้นเงินเดือน เป็นต้น

ธุรี วรรณารชิณุกุล (2558, หน้า 30) กล่าวว่า การแบ่งประเภทของแรงจูงใจสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ 1) แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ ได้แก่ แรงจูงใจทางกาย เช่น การมีชีวิตอยู่รอดด้วยการชดเชยต่อสิ่งที่ร่างกายขาดไป เช่น ความหิวและความกระหาย การหลักเลี้ยงสิ่งที่จะเป็นอันตราย และการสร้างสมាជิกรสีบทอดในครอบครัว และแรงจูงใจทางสังคม เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการการดูแลปกป้อง และความต้องการมีอำนาจ และ 2) แบ่งตามพฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ แรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรม ต่างๆ ว่ามีประโยชน์และมุ่งมั่นตั้งใจ เพื่อมุ่งหวังความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบข้างของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เช่น การแข่งขันและการร่วมมือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความนิยมชมชอบจากผู้อื่น การให้รางวัลและการลงโทษ

ชานนท์ อภิชัยณรงค์ (2557, หน้า 24) กล่าวว่า แรงจูงใจของบุคคลอาจแบ่งได้เป็นหลายลักษณะ แต่โดยทั่วไปแบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ แรงจูงใจภายใน ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดภายในตัวของบุคคลและมีคุณค่ามากกว่าแรงจูงใจภายนอก ส่วนแรงจูงใจภายนอกเป็นแรงจูงใจที่เกิดภายนอกตัวบุคคล โดยได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้าภายนอก

สรุปได้ว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แรงจูงใจภายใน เป็นแรงจูงใจที่มาจากการภายในตัวบุคคลและเป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนเป็นวัตถุ และแรงจูงใจภายนอก เป็นแรงจูงใจที่เกิดภายนอกตัวบุคคล โดยได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้าภายนอกจูงใจให้เกิดพฤติกรรม เป็นความต้องการที่จะปฏิบัติเพื่อให้ได้รับสิ่งตอบแทนหรือรางวัล

2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเออร์ชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

เออร์ชเบิร์ก, แบมาร์ด และซินเดอร์แมน (Herzberg, Bamard, & Synderman, 1959, p.25) ได้พัฒนาทฤษฎีขึ้นมาโดยการสัมภาษณ์วิเคราะห์และนักบัญชี จำนวน 203 คน ด้วยคำถามว่าค่าน่าจะต้องการอะไรจากงานและคำตอบที่กันพบรื้อ ความต้องการความสุขจากการทำงานนั้นคือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน เออร์ชเบิร์กอธิบายว่า ความพอใจในการทำงานเกิดจาก 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการจูงใจ (Motivation factors) เช่น ความสำเร็จ การยกย่อง ความก้าวหน้า ฯลฯ และองค์ประกอบด้านปัจจัยความสะอาด (Hygiene factors) เช่น สภาพแวดล้อม เงินเดือน ความมั่นคง ฯลฯ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทั้งสอง ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับงานโดยตรง ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จ ความสมหวังจากการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ปฎิภาณ ให้พรีบแก้ไขปัญหาและดำเนินการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายของราชการและของตนเอง

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กร ได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงาน จนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่ (Advancement) หมายถึง การได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการพิจารณาความคิด ความชอบ เลื่อนขั้นในตำแหน่งให้สูงขึ้นไปตามความเหมาะสม

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือตามกฎหมายกำหนดว่า ได้รับมอบอำนาจในการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่และ การปฏิบัติงานนั้นมีอิสรเสรีภาพในการตัดสินใจ

1.5 ลักษณะของงาน (The work itself) หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ งานสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ไม่น่าเบื่อหน่าย งานท้าทาย จูงใจให้ปฏิบัติงาน จนเกิดสัมฤทธิ์ผลและมีความเป็นอิสระ

2. องค์ประกอบด้านปัจจัยคำชี้แจงหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้เกิดความพอดีในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยคำชี้แจงนี้ได้แก่

2.1 นโยบายด้านการบริหารงาน (Policy and administration) หมายถึง นโยบายเกี่ยวกับการบริหารที่เขียนไว้อย่างครอบคลุมชัดเจน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกันและให้ปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การปักธงบังคับบัญชา (Dominance) หมายถึง การมีสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยุติธรรม และมีความเป็นผู้นำที่ดี

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) หมายถึง การมีสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี และมีบรรยายการในภาระทำงานเป็นไปอย่างมีจังหวะ

2.4 สภาพแวดล้อม (Environment) หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการ รวมทั้งอุปกรณ์ต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวกอย่างสมำเสมอ

2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน (Salary and benefits) หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับการปฏิบัติงานรวมทั้งผลประโยชน์เกือกุลอื่นๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าวัสดุพาณิชย์ เป็นต้น

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory Of Need Gratification)

มาสโลว์ (Maslow, 1954, pp.80-81) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่สี่teen ความต้องการ ได้รับการตอบสนองแล้วจะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไปแต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน ซึ่งมาสโลว์มองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ ดังนี้ คือ

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ เป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านความจำเป็นพื้นฐานที่พอใช้แล้ว มนุษย์

จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไปและความต้องการตั้งกล่าวจะเป็นตัวกราะศูนย์พุทธิกรรมของมนุษย์

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการขึ้นที่หนึ่งจนเป็นที่พอใจแล้ว ก็จะเกิดความต้องการด้านความปลอดภัยตามมา ความต้องการด้านความปลอดภัยดังกล่าวอาจแบ่งเป็น 2 แบบ คือ ความปลอดภัยทางร่างกายและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นนามธรรมมากขึ้น ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ซึ่งความต้องการขึ้นนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการขึ้นที่สองได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

4. ความต้องการการยกย่องและยอมรับ (Esteem needs) เป็นความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ได้รับการเคารพยกย่องในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่า เป็นบุคคลที่มีคุณค่า ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือได้ว่า เป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกส่วนตัวหรือความรู้สึกภายในที่เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความมีชื่อเสียง เกียรติยศของตนเอง ความต้องการในขึ้นนี้จะมีความเข้มข้นสูงกว่าความต้องการทางสังคม ความต้องการขึ้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว

5. ความต้องการที่จะได้รับความสมหวังในชีวิต (Self actualization or self relation) เป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ที่จะประสบความสำเร็จหรือสมหวังในชีวิต อยากรู้ อยากทำ อยากรู้ เป็นสิ่งที่ตนหวังไว้ ผันไว้ ได้ทำอะไรตามที่ตนต้องการจะทำ และมีความสุขมากกับสิ่งที่ตนเอง ต้องการทำและหวังที่จะทำ ความต้องการขึ้นนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลที่ได้รับความสำเร็จ ในการตอบสนองความต้องการลำดับต้นๆ เป็นอย่างดีแล้วก็เกิดความพယายมและมองเห็นว่า ความต้องการขึ้นสูงสุดนี้เป็นสิ่งที่ท้าทายที่จะต้องเอาชนะ จึงเกิดความมุ่งมั่นที่จะหาทางตอบสนอง ความต้องการนี้ให้ได้

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ 4 層 อารมณ์ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะมีความต้องการอย่างอื่น เข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor)

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960, pp.49-52) มีความเชื่อว่า ความก้าวหน้าขององค์การ มีความเกี่ยวข้องเป็นอย่างมากกับความสามารถในการทำงานพุทธิกรรมและการควบคุม ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหาร โดยแมคเกรเกอร์ได้แนวคิดทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยได้สรุป แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจว่าจะเกิดขึ้นในทิศทางใดย่อมขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ซึ่งแมคเกรเกอร์ได้แยกประเภทของทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ทฤษฎี X มองมนุษย์ในแง่ลบ (Negative) โดยมีแนวคิดบนสมมติฐาน คือ

1.1 โดยปกติมนุษย์มีนิสัยเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงานและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และการทำงานให้มากที่สุด ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง สนใจเฉพาะงานของตน ไม่สนใจเป้าหมาย ขององค์การ

1.2 เมื่อจากมนุษย์ไม่ชอบทำงาน ทำให้ต้องมีการใช้วิธีบังคับ ควบคุม การบ่ำบุญชี้นำ การสั่งการและการลงโทษ เพื่อให้พวกราชการทำงานบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

1.3 โดยธรรมชาติมนุษย์ส่วนใหญ่เป็นผู้ดามมากกว่าผู้นำ หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่คาดหวังความก้าวหน้า ขาดวินัยและความทะเยอทะยาน แต่สิ่งหนึ่งที่พวกราชต้องการ เป็นอย่างมากคือ ความมั่นคงปลอดภัย

ถ้าผู้บริหารมองผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นบุคคลที่ลักษณะตามทฤษฎี X นี้ หากจะต้อง มอบหมายงานใดๆต้องมีการควบคุมอย่างเข้มงวด ต้องมีการสั่งการ ดูแลอย่างใกล้ชิด ใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ การบ่ำบุญลงโทษ มิใช่นั่นนี่งานจะไม่สามารถดูแล่วง ได้ ซึ่งในการพยายามสร้างแรงจูงใจ ให้บุคคลเหล่านี้ จะต้องใช้สิ่งจูงใจที่จับต้องໄຕ (Tangible incentive) หรือสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน (Financial incentive) ซึ่งจะเหมาะสมกับสังคมที่มีประชากรที่มีระดับการครองชีพค่อนข้างต่ำ และ มีสภาพขาดแคลน

2. ทฤษฎี Y มองมนุษย์ในแง่บวก (Positive) โดยมีแนวคิดบนสมมติฐาน ดังนี้

2.1 มนุษย์มีความยันยันแข็ง มีความจริงจัง ชื่นชอบการทำงาน และมองว่า การทำงานเป็นความสนุกสนาน

2.2 การควบคุมการลงโทษ ไม่ใช่วิธีทำให้มนุษย์ตึ้งใจทำงานเพียงอย่างเดียว มนุษย์ มีความรับผิดชอบและแสดงให้ความรับผิดชอบเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่เขาได้ผูกพันไว้ รวมถึง ใส่ใจการสร้างความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.3 มนุษย์เห็นว่าความผูกพันต่องานที่ทำ ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย ขององค์การเป็นความสำคัญของบุคคลด้วย

2.4 มนุษย์สามารถใช้จินตนาการ มีความเฉลี่ยวฉลาดและความคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ

2.5 มนุษย์มีความใฝ่รู้ มีความเข้าใจศักยภาพและจัดความสามารถของตนเอง มีความต้องการพัฒนาตนเองและแสวงหาความรับผิดชอบ

2.6 มนุษย์ต้องการเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ต้องการปฏิบัติงานและประสบความสำเร็จด้วยตนเอง

ถ้าผู้บริหารมองผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นบุคคลที่มีลักษณะตามทฤษฎี Y นี้ แนวการบริหาร จึงไม่จำเป็นต้องใช้การออกคำสั่ง การควบคุมหรือการลงโทษ แต่ต้องให้บุคคลเข้าใจถึงเป้าหมาย และกิจกรรมขององค์การเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ ในขณะเดียวกันก็มีแนวทาง การดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการส่วนตัวของแต่ละบุคคลด้วย โดยผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสมที่เอื้อให้บุคลากรของตนได้มีโอกาสพัฒนาตนเองมีส่วนร่วมในการทำงาน การบริหารงานแบบนี้เหมาะสมกับสังคมที่มีระดับการพัฒนาสูงกว่าบุคคลในสังคมหรือในองค์การมักมีการศึกษาดีกว่า มีมาตรฐานการครองชีพสูง ต้องการซื้อเสียง การยอมรับ ตลอดจนประสบความสำเร็จในชีวิต

แม้ค gere เกอร์เชื่อว่า หากสังคมที่ประชากรมีระดับการครองชีพค่อนข้างต่ำและมีภาวะขาดแคลนงานแล้ว ทฤษฎี X จะเป็นทฤษฎีที่นำไปใช้ได้ผลดี ด้วยการควบคุมตรวจสอบตราดูแลบุคลากรอย่างใกล้ชิด และหากสังคมที่มีระดับการพัฒนาสูง บุคคลมักมีระดับการศึกษาและมาตรฐานการครองชีพที่สูง บุคคลจะมีโอกาสทางงานได้ง่าย สำหรับสังคมลักษณะนี้จะเห็นว่าทฤษฎี Y จะเป็นทฤษฎีที่นำไปใช้ได้ผลดี เพราะบุคคลที่มีความต้องการในชื่อเสียง การยอมรับ ตลอดจนการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต บุคคลพวgnี้มักจะแสวงหาสิ่งที่มากไปกว่าเงินทอง ซึ่งในทฤษฎี Y นี้ นักบริหารมองมนุษย์ว่าเป็นคนที่ชอบสังคม (Social man) มิได้มองว่าเป็นคนที่ชื่อเหตุผลทางเศรษฐกิจเหมือนในทฤษฎี X ดังนั้น นักบริหารจึงจูงใจเขาเหล่านั้นด้วยสิ่งจูงใจอื่นๆที่มิใช่ตัวเงิน (Non-financial incentive) หรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ (Non-tangible incentive) และเปิดช่องทางให้บุคคลได้มีความรับผิดชอบ ควบคุมตนเองเพื่อปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่เขาได้ผูกพันไว้

ทฤษฎีความคาดหวังของวรม (Vroom)

วรม (Vroom, 1964, p.17) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน โดยวรมมีความเห็นว่า การที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดเห็นและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไร

จากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่าง ในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์ บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาก็อยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น ทำให้เขาได้รับการพิจารณาเดือนขึ้นเดือนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนักและเป็นรางวัลที่เข้าต้องการ เพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น แต่ถ้าเขาคิดว่าแม้เขาจะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตามหัวหน้าของเขาก็ไม่เคยสนใจและยกย่องเขา จึงเป็นไปไม่ได้ที่เขาจะได้รับการพิจารณาเดือนขึ้นเดือนตำแหน่ง เนื่องจากเขาก็ไม่เห็นความจำเป็นของการทำงานเพิ่มขึ้น ความรุนแรงของพฤติกรรมที่จะทำงานขึ้นอยู่กับการคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้น รวมถึงความดึงดูดใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับซึ่งจะมีเรื่องของ การดึงดูดใจ การเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม โดยทฤษฎีนี้จะเน้นเรื่องของการจ่ายและการให้รางวัลตอบแทน เน้นในเรื่องพฤติกรรมที่คาดหวัง เอาไว้ต่อเรื่องผลงาน ผลรางวัลและผลลัพธ์ของความพึงพอใจต่อเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดระดับของความพยายามของพนักงาน

วຽม (Vroom) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

$V = Valance$ หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล คือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

$I = instrumentality$ หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือเป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน

$E = expectancy$ ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัล ที่ต้องการ เมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแจ้งว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน คุณลักษณะที่ใช้เป็นเครื่องมือ และคุณค่าจากผลลัพธ์สูงสุด ซึ่งจะสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย โดย

1. สร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ ให้การอบรมพากษา ให้การสนับสนุนพากษาด้วยทรัพยากรที่จำเป็น และระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

2. ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้โดยการให้รางวัลเมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3. ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากการผลลัพธ์ที่เขาได้รับ ผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความพยายามของเขานี้การแบ่งรางวัลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รางวัลภายนอก (Extrinsic rewards) เป็นรางวัลที่นักงานได้รับจากภายนอก เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือผลประโยชน์ตอบแทน หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานซึ่งมีคุณค่าเชิงบวกที่ให้กับบุคคลในการทำงาน

2. รางวัลภายใน (Intrinsic rewards) เป็นรางวัลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงาน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความท้าทาย หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวกซึ่งบุคคลได้รับโดยตรงจากผลลัพธ์ของการทำงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย

แนวทางในการจัดสร้างรางวัลภายนอก มีดังนี้

1. ระบุถึงพฤติกรรมที่พึงพอใจให้ชัดเจน
2. ชาร์กรักษาการให้รางวัลที่มีศักยภาพที่จะช่วยให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก
3. คิดเสมอว่าบุคคลจะมีความแตกต่างกัน จึงต้องให้รางวัลที่มีคุณค่าเชิงบวกสำหรับแต่ละบุคคล

4. ให้แต่ละบุคคลรู้อย่างชัดเจนถึงสิ่งที่เขาจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้รับรางวัลที่ต้องการ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและให้ข้อมูลป้อนกลับในการปฏิบัติงาน

5. การจัดสร้างรางวัลให้อย่างทันทีทันใดเมื่อเกิดพฤติกรรมที่พึงพอใจ
6. จัดสร้างรางวัลให้ตามตารางที่กำหนดเพื่อให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก

ทฤษฎีการบริหารองค์กรอย่างเป็นทางการของบาร์นาร์ด (Barnard)

บาร์นาร์ด (Barnard, 1972, pp.142-149) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจคือสิ่งที่หน่วยงานหรือผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจที่เฉพาะเจาะจงและสามารถให้กับบุคคลได้
2. สิ่งจูงใจทั่วไปซึ่งไม่สามารถให้กับใครโดยเฉพาะเจาะจงได้ มีทั้งสิ้น 8 ประการ คือ

2.1 สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material inducement) หมายถึง เงิน สิ่งของ หรือสภาพทางกาย เป็นสิ่งที่สามารถมอบให้กับบุคคล ได้ เป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงานเพื่อชมเซยหรือ เป็นรางวัลจากการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน สิ่งจูงใจทางวัตถุที่เป็นเงินนั้นมีความสำคัญในการจูงใจให้กับพยาบาลสร้างงานเพื่องค์กร

2.2 สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (Personal non-material opportunity) หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะได้รับแต่ก่อต่างไปจากบุคคลอื่น เช่น ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษ และโอกาสได้รับตำแหน่งดีๆ เป็นต้น สิ่งจูงใจนี้จัดเป็นสิ่งที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ สามารถนำไปปรับใช้กับคนได้หลากหลายรูปแบบ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.3 สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายที่พึงประสงค์ (Desirable physical conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน หรือสภาพร่างกายที่เป็นไปตามความคาดหวังของบุคคล ได้แก่ สถานที่ในการทำงาน สภาพวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เครื่องแบบที่ใช้ส่วนໄส ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงานและเกิดความร่วมมือที่ดีในหน่วยงานได้

2.4 ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงาน ซึ่งตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฟื้มีอ พอยู่ที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ การที่ได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

2.5 ความดึงดูดใจทางสังคม (Association attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ ผู้ที่มีต่อในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งทำให้เกิดความผูกพัน ความพอยู่ในการร่วมงานกับหน่วยงาน หากหน่วยงานหรือองค์กรปราศจากแรงจูงใจนี้จะทำให้คนในองค์กรขาดความร่วมมือกัน และทำให้งานด้อยคุณภาพ

2.6 สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสม ตรงความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติแต่ละบุคคล (Adaptation of habitual methods and attitudes) หมายถึง การปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละคน โดยทั่วไปสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนในองค์กรทุกประเภท ในการปฏิเสธผู้สมัครงานที่ได้รับการฝึกฝนมาจากการคิดที่แตกต่างกัน หรือมีทัศนคติที่แตกต่างกัน

2.7 โอกาสที่มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (Opportunity of enlarged participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและ

มีส่วนร่วมในงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดขึ้น มีความรู้สึกว่าตนเป็นคนสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.8 สภาพการอยู่ร่วมกัน (The condition of community) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่มีอยู่ร่วมกันอย่างสนับสนุน มีความสอดคลายในการสร้างความสัมพันธ์หรือความสามัคคี รักภักดีอย่างกว้างขวาง สนับสนุนกันและกัน มีความร่วมมือกันดีในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

บุคคลที่แตกต่างกันก็จะถูกจูงใจด้วยสิ่งที่แตกต่างกันหรือการสมรรถนะสิ่งของสิ่งของที่แตกต่างกัน หรือในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน คนเรานั้นมีความปรารถนาที่ไม่แน่นอน ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงหนึ่งที่สะท้อนว่าสิ่งแวดล้อมของพวกราษฎรไม่แน่นอน ข้อเท็จจริงอีกประการหนึ่งคือ องค์กรต่างๆ ไม่สามารถให้สิ่งของที่ห้ามดแก่คนในองค์กรได้ และให้ได้ไม่มากพอ แต่การจูงใจห้ามดถูกสร้างขึ้นเพื่อให้เกิดความร่วมมือในองค์กร

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's AAP Needs Theory)

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1962, pp.100-101) เป็นผู้เสนอทฤษฎีความต้องการโดยสรุปว่าคนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนามาต่อเนื่องตามความต้องการของแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมมีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต ผู้มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะ พฤติกรรม ดังนี้

- มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถ
- มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล หรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง
- ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ
- รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

2. ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุม สร้างอิทธิพล หรือรับผิดชอบในกิจกรรมของผู้อื่น ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น
- ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอง江山อีกครั้งได้
- สนับสนุนในการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น

ความต้องการทำงานมีสองลักษณะ คือ ทำงานบุคคล และทำงานสถาบัน ทำงานบุคคล มุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่ทำงานสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยทำงานร่วมกับคนอื่น

3. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษา มิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะ ดังนี้

- พยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน
- อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง
- สนับสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการพบปะสังสรรค์
- แสวงหาการมีส่วนร่วม ด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม หรือองค์กรต่างๆ

สัดส่วนของความต้องการทั้งสามนี้ ในแต่ละคนมีไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการทำงานสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูง เป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้

สรุปได้ว่า ทฤษฎีนี้อธิบายการจูงใจของบุคคลที่จะกระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มิได้วางrangวัตถุตอบแทนจากการกระทำการเพื่อความต้องการความสำเร็จนี้ ในเมื่อของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอีกสำเร็จต่อไป

ทฤษฎีความเสมอภาค (Adam's Equity Theory)

อดัมส์ (Adams, 1965, pp.267-299) มีพื้นฐานความคิดว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคม โดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (Output) กับตัวป้อน (Input) คือพฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เข้าไปสู่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงได้ขึ้นอยู่กับการเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลได้ ก็สามารถดำเนินการพัฒนาระบบที่การทำงานของเขาก็ได้

เป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการใช้วิจารณญาณของบุคคลกับความเสมอภาคหรือยุติธรรมของรางวัล โดยเปรียบเทียบกับตัวป้อน เช่น ความพยายาม ประสบการณ์ การศึกษา สติปัญญา ความสามารถ กับผลตอบแทนที่ได้รับ เช่น การยกย่องชมเชย คำนิยม ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การเดือนตำแหน่งและสถานภาพ การยอมรับจากหัวหน้างาน กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนก หรือกอง หรือแม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขาก็ได้ ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ แรงจูงใจจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเห็นว่ามีความเสมอภาคหรือยุติธรรม โดยการนำไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น

อดัมส์กล่าวว่า เมื่อเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น พนักงานส่วนมากมักประเมินว่าตนของทำงานหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน เขาจะพอยในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ทราบเท่าที่เขาบังรับรู้ว่ามีความเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานพบว่าผู้ที่ทำงานในระดับเดียวกันกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขา หรือได้รับผลตอบแทนเท่าเทียมกันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค เขายังพยายามทำให้เกิดความเสมอภาคโดยการลดระดับเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระดับเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ 3 รูปแบบ คือ

1. ผลตอบแทนเหมาะสม (Equitably rewarded) พนักงานรับรู้ว่าตัวป้อนและผลตอบแทนมีความเหมาะสมกัน แรงจูงใจบังคับมีอยู่ เชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่า เป็นเพราะเขามีตัวป้อนที่สูงกว่า เนื่อง มีการศึกษาและประสบการณ์สูงกว่า เขายังทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป

2. ผลตอบแทนต่ำไป (Under rewarded) เมื่อผู้ปฏิบัติงานงานคนใดรับรู้ว่าตนได้รับผลตอบแทนต่ำไป เขายังพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่างๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทนโดยกรองสวัสดิการ หรือ ลดตัวป้อน เช่น ทำงานให้น้อยลง มาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง ลาพักผ่อนครั้งละนานๆ เป็นต้น อ้างเหตุผลให้ตัวเอง เปลี่ยนแปลงตัวป้อนหรือผลตอบแทนของคนอื่น เช่น ให้ทำงานมากขึ้น หรือรับค่าจ้างน้อยลง เปลี่ยนงาน ขอข้ามไปฝ่ายอื่น หรือข้ายังสังกัดใหม่ หรือเปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ เนื่อง คิดว่าบังเอิญคนอื่นที่ได้รับผลตอบแทนน้อยกว่า

3. ผลตอบแทนสูงไป (Over rewarded) การรับรู้ว่าได้รับผลตอบแทนสูงไปไม่มีสูญเสีย ต่อผู้ปฏิบัติงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตาม พบร่วมกับผู้ปฏิบัติงานมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีเหล่านี้ คือ เพิ่มตัวป้อน เช่น ทำงานหนักขึ้นและอุทิศเวลามากขึ้น หรือลดผลตอบแทน เช่น ยอมแบ่งผลประโยชน์ อ้างเหตุผลให้ตนเอง พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น เช่น ขอให้ผู้อื่นได้รับผลตอบแทนเท่ากับตนเอง

ทฤษฎีความต้องการ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, pp.507-532) ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่มีจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ จากการวิจัยของแอลเดอร์เฟอร์เห็นว่าความต้องการของมนุษย์จากการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์ แอลเดอร์เฟอร์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภทซึ่งจะใช้สະគຸກແລະຕຽບกับความเป็นจริงมากกว่าความต้องการของมนุษย์ทั้ง 3 ประเภทจะประกอบด้วย

1. ความต้องการที่จะดำรงชีวิต ($E = \text{Existence}$) กล่าวคือ บุคคลมีความต้องการที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างสมบูรณ์ การที่บุคคลจะดำรงชีวิตได้สมบูรณ์นั้น โดยพื้นฐานจะต้องได้รับการตอบสนองจากด้านปัจจัย 4 (อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัยและยา rkyma โรค) ในสภาพสังคมปัจจุบัน ความต้องการเหล่านี้ได้แตกออกเป็นความต้องการทางวัตถุ เงินเดือน ผลประโยชน์ ตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยสะกดใจในชีวิตประจำวัน เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ ($R = \text{Relatedness}$) กล่าวคือ บุคคลมีความคิดความรู้สึก ความรัก และความผูกพันกับคนรอบข้าง ต้องการเป็นที่รักของคนในครอบครัว ต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สามารถแบ่งปันความรู้สึกกับคนสนิทรอบข้าง มีมนุษยสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน เหล่านี้เป็นต้น

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโต ($G = \text{Growth}$) เมื่อความต้องการที่จะดำรงชีวิต และความต้องการด้านความสัมพันธ์ของบุคคลได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขึ้นต่อไป คือ ความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ ดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ซึ่งความต้องการในขั้นนี้ บุคคลจะทุ่มเทความรู้สึกและความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองในลำดับนี้

อลเดอร์เฟอร์ได้ขยายทฤษฎีของมาสโลว์ออกไป โดยการพิจารณาว่าบุคคลจะมีปฏิกิริยาหลักการพอใจ ความก้าวหน้า (Satisfaction – Progression principle) ขึ้นมาอธิบายถึงวิธีทางที่บุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับเมื่อได้รับการตอบสนองในขั้นต่ำกว่าแล้ว ในทางกลับกันหลักการความคับอกคับใจ และการตัดด้อย (Frustration – Regression principle) ที่สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลยังคับอกคับใจกับความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการระดับสูงขึ้นไป พากษาจะหยุดการตอบสนองความต้องการระดับสูงนี้และลดลงกลับมาตอบสนองความต้องการระดับต่ำแทน ข้อดีของผลงานของอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) คือการที่เขามองว่ากลุ่มความต้องการทั้งสามมิได้แยกออกจากกันอย่างเด็ดขาด แต่มีความสัมพันธ์กันแบบต่อเนื่อง (Continuum) นอกจากนี้อลเดอร์เฟอร์ยังมองว่าความต้องการของคนไม่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นจากตัวไปสูงตามลำดับเหมือนกับของมาสโลว์ แต่อาจจะเกิดขึ้นพร้อมๆกันหลายๆอย่างก็ได้ เช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอสามารถเกิดขึ้นได้ในขณะเดียวกันกับความต้องการชื่นชมและความต้องการสร้างสรรค์

ทฤษฎีการเสริมแรงของสกินเนอร์ (Skinner's Reinforcement Theory Of Motivation)

สกินเนอร์ (Skinner, 1974, pp.816-820) ได้พัฒนาทฤษฎีและนำมาใช้เป็นเทคนิคในการใช้สกินเนอร์มีความคิดเห็นว่า พฤติกรรมของบุคคลสามารถควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงได้ด้วยการให้รางวัลหรือการเสริมแรงกับพฤติกรรมที่พึงปรารถนา พฤติกรรมนั้นก็จะมีแนวโน้ม

กระทำข้ามปอยครั้ง แต่ในขณะที่พฤติกรรมซึ่งให้ผลลบหรือไม่ประณานพพฤติกรรมนั้นจะมีแนวโน้มที่จะไม่เกิดขึ้นต่อไป โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ 1) สิ่งเร้า (สถานการณ์) 2) การตอบสนอง (พฤติกรรม) 3) ผลกรรม (บวกหรือลบ) ซึ่งสกินเนอร์ชี้แนะว่า หัวหน้างานสามารถควบคุมและปรับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลได้โดยที่ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้สึกว่าถูกควบคุมแต่การจะทำได้เช่นนั้นจะต้องอาศัยความเข้าใจในเรื่องการควบคุมและปรับพฤติกรรม โดยแบ่งประเภทของการเสริมแรงออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การเสริมแรงบวก (Positive reinforcement) เป็นการเสริมความต่อเนื่องของพฤติกรรมโดยการให้ผลกรรมเป็นตัวเสริมแรงบวก คือ สิ่งตอบแทนที่ดึงดูดใจหรือพอใจเป็นรางวัล เมื่อบุคคลนั้นมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติการเป็นที่ต้องการ เช่น พนักงานมาทำงานหรือเข้าประชุมตรงเวลา หัวหน้างานเสริมแรงโดยกล่าวคำชมเชยและขอบคุณ ถือได้ว่าเป็นการเสริมแรงบวก ซึ่งเป็นรางวัลต่อการมาตรงเวลา ตัวเสริมแรงบวกที่ใช้กันในการจูงใจการทำงาน เช่น การจ่ายเงิน การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มสถานภาพ การได้สิทธิพิเศษ การได้หยุดพักผ่อน ซึ่งการเสริมแรงบวกเป็นตัวจูงใจที่ใช้ได้ผลที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. การเสริมแรงทางลบ (Negative or avoidance reinforcement) เสริมความต่อเนื่องของพฤติกรรมโดยบุคคลสามารถหลีกเลี่ยงผลกรรมทางลบได้ เมื่อมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติการเป็นที่ต้องการ ทำให้เกิดการเรียนรู้พฤติกรรมป้องกันหรือหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่พอใจหรือการทำโทษ เช่น พนักงานมาทำงานหรือเข้าประชุมตรงเวลา เพราะไม่อยากได้รับคำตำหนิจากหัวหน้าหน่วยงานที่ใช้การเสริมแรงลบ มักจะมีกฎ ข้อห้าม อะไรควรหรือไม่ควรกระทำมีระเบียบวินัยและกำหนดการลงโทษไว้ชัดเจน

3. การยับยั้งพฤติกรรม (Extinction) เป็นการลดหรือลบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ต้องการหรือไม่ต้องการอีกต่อไป โดยการงดการเสริมแรงเมื่อเกิดพฤติกรรมนั้นขึ้น เช่น ไม่ยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานที่มาทำงานสาย แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานดีแล้วหัวหน้างานไม่สนใจ จะเป็นการลดแรงจูงใจและประสิทธิภาพได้เช่นกัน

4. การลงโทษ (Punishment) เป็นการกำหนดผลกรรมทางลบให้แก่พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นที่ต้องการ เป็นการให้สิ่งที่ไม่พอใจโดยตรง เช่น พนักงานที่มาช่วงประชุมสายถูกหัวหน้าตำหนิ ซึ่งต่างจากการเสริมแรงลบที่เป็นเพียงการคาดโทษหรือญี่ให้กลัวแต่ไม่มีการลงโทษจริงๆ การลงโทษอาจมีหลายแบบ เช่น 通报愧疚ให้หนักใจ ถอนสิทธิพิเศษ ควบคุมประพฤติ การข้าย้ำตำแหน่งหน้าที่ การลงโทษอาจทำให้พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลดลงแต่อาจสร้างพฤติกรรมที่มีปัญหาอย่างอื่นขึ้น เช่น การเติ่งขวัญ ทำงานด้อยลง การหัดซื่นหรือตื้อต้านซึ่งเป็นวิธีการที่มีข้อได้เสียกันมากและเป็นวิธีจูงใจการทำงานที่มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Need Theory)

เมอร์เรย์ (Murray, 1938, p.124) เป็นนักทฤษฎีด้านแรงจูงใจที่เป็นที่รู้จักในช่วงปี ค.ศ. 1930-1969 โดยเมอร์เรย์พบว่า มนุษย์นั้น สามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มได้โดยพิจารณาจาก ความต้องการของบุคคล โดยคำนึงถึงด้านความรุนแรงของความต้องการ (Intensity) และทิศทาง ของพฤติกรรม (Direction) นอกจากนี้การพิจารณามนุษย์นั้น ยังต้องมองโดยส่วนรวม (Holistic view) พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลจากการที่ร่างกายและจิตใจขาดสมดุล หมายถึง หาดในบางสิ่ง ที่ร่างกายตอบสนองด้วยพฤติกรรมบางอย่างเพื่อให้ได้สิ่งนั้น ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวเป็นแนวคิดพื้นฐาน ของนักคิด นักวิจัยในสมัยต่อมา ซึ่งรวมถึงทฤษฎีความต้องการของแมคเคลาเดน์ และทฤษฎี ความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยเมอร์เรย์ได้จำแนกความต้องการของบุคคลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Primary needs) ซึ่งได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ ความต้องการทางเพศ และการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด
2. ความต้องการขั้นทุติภูมิ (Secondary needs) มาจากการเรียนรู้จากสังคม เช่น ต้องการ ความสำเร็จ ต้องการการยอมรับ ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการอิสรภาพ ต้องการการคุ้มครอง ฯลฯ และต้องการความสนุกสนาน

เมอร์เรย์มีความเชื่อว่า ความต้องการที่มีความรุนแรงมากกว่าจะถูกแสดงออกมาก่อนกว่า แลกเปลี่ยน ก่อนที่เกิดพฤติกรรมที่รุนแรงซัดเจนมากขึ้นด้วย นอกจากนี้เมอร์เรย์ยังมองว่าบุคคลิกภาพ ของบุคคลเป็นผลมาจากการความต้องการขั้นทุติภูมิด้วย ไม่ว่าจะเป็นความต้องการประสบ ความสำเร็จและการคุ้มครอง ฯลฯ

จากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้างต้น สรุปได้ว่า แต่ละทฤษฎี มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของแต่ละทฤษฎีที่ทับซ้อนกัน บางทฤษฎีแบ่งไว้เพียงกรอบๆ บางทฤษฎีอาจศึกษาการจำแนกกลุ่มที่แตกต่างกัน แต่ละทฤษฎีได้สรุปพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากแรงจูงใจ คล้ายคลึงกัน โดยแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ การตอบสนองคือพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อบรรลุผล ความเจริญ ความเข้มแข็ง ที่เกิดกับองค์กร องค์กรได้รับประโยชน์จากการกระทำ แสดงให้เห็นว่า มีความสอดคล้องและสอดรับกันไป ตามลำดับ ในฐานะผู้ศึกษามีความเห็นด้วยกับแนวคิดของทฤษฎีต่างๆ ที่ได้กล่าวมา เหตุผล เพราะว่า มนุษย์เราจะทำอะไรหรือแสดงพฤติกรรมอะไรตามย่องมีบุคลเหตุเกิดมาจากแรงจูงใจทั้งสิ้น โดยสามารถสรุปปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลกร ดังตาราง 2

ตาราง 2 สรุปปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิด ทฤษฎี	ทฤษฎีของมนุษย์ (เมอร์กูร์)	ทฤษฎีการบริหารองค์กร (มาเรนาร์ต)	ทฤษฎีความต้องการ ERG (อัลเตอร์เพอร์)	ทฤษฎีความต้องการ (มาเรนาร์ต)	รวม
1. การยอมรับนับถือ	✓	✓	✓	✓	10
2. เงินเดือนและ ผลประโยชน์ตอบแทน	✓	✓	✓	✓	9
3. ความสำเร็จของงาน	✓	✓	✓	✓	7
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่	✓	✓	✓	✓	7
5. สภาพแวดล้อม	✓	✓	✓	✓	6
6. ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	✓	✓	✓	✓	5
7. ความรับผิดชอบ	✓	✓	✓	✓	4
8. การมีส่วนร่วม		✓	✓	✓	3
9. ด้านกายภาพ		✓		✓	3
10. ลักษณะของงาน	✓		✓		2
11. ความสำเร็จในชีวิต	✓	✓			2
12. กฎระเบียบ ข้อบังคับ		✓		✓	2
13. การลงโทษ		✓		✓	2
14. อิ่มเญ			✓	✓	2
15. ความผูกพัน			✓	✓	2
16. ความนั่นคงปลอดภัย		✓			1
17. นโยบายด้านการบริหาร	✓				1

จากตาราง 2 จะเห็นว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านกายภาพ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ด้านการลงทะเบียน ด้านอำนาจ ด้านความผูกพัน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านนโยบายด้านการบริหาร จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจจำนวน 10 ท่าน ผู้วิจัยเลือกใช้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความถี่ตัวแปร 5 ท่านขึ้นไป ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

พัชพรรัตน์ ทาศรี (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของเทศบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ ทั้งนี้ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งแต่ละต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประพงษ์ศักดิ์ สนุตมโน (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสาระแก้ว จังหวัดสาระแก้ว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสาระแก้วจังหวัดสาระแก้ว 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสาระแก้วจังหวัดสาระแก้ว โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสาระแก้ว จังหวัดสาระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสาระแก้ว จังหวัดสาระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจ 2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

หน้าที่การงาน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ปัจจัยค้าจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปักครองและบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสาระแก้ว จังหวัดสาระแก้ว โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) ปัญหา อุปสรรค แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสาระแก้ว จังหวัดสาระแก้ว คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานขาดความจริงใจ ไม่ให้ความสนใจ ในการดูแลเอาใจใส่ และไม่ช่วยแก้ไขปัญหาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานใช้อารมณ์มากกว่า ความคิด ทำให้เกิดความขัดแย้งภายในหน่วยงาน บรรยายกาศในการทำงานหมัดไป ทำให้งานที่ปฏิบัติออกมามีดีเท่าที่ควร ยังขาดการกระจายงานให้เหมาะสม ทำให้พนักงานได้รับงานเกินขีดความสามารถ ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายไม่สำเร็จตามเวลา ตลอดจนเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบ ไม่พอสำหรับเศรษฐกิจชุด 4.0 แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสาระแก้ว จังหวัดสาระแก้ว คือ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานควรให้ความสนใจในการดูแลเอาใจใส่ และช่วยแก้ไขปัญหาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน เปรียบเสมือนทุกคนในองค์กรเป็นครอบครัว ควรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนอยู่ร่วมกัน ด้วยความรัก ความอบอุ่น ความเข้าใจซึ้งกันและกัน เห็นอกเห็นใจ ผลการปฏิบัติงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ควรบริหารจัดการเรื่องอำนาจหน้าที่ งานที่รับผิดชอบให้เหมาะสม การกระจายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้พนักงานได้ร่วมประชุม ฝึกอบรมดูงาน เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ควรจัดโครงการอบรมเกี่ยวกับธรรมาภัย มาชัดเจน ควรมีการวางแผนงานที่จะปฏิบัติ เวลาที่เหมาะสม ลดขั้นตอน ถูกกฎหมายเบี่ยงในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ควรปรับเงินเดือนของพนักงานให้เหมาะสมกับภาระงาน และความรับผิดชอบ

ศุภกาญจน์ ไชยพิพัฒน์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคคลกรองค์กรปักครองส่วนห้องถิน อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลกรองค์กรปักครองส่วนห้องถิน อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคคลกรองค์กรปักครองส่วนห้องถิน โดยจำแนกตามเพศ และสถานภาพตำแหน่ง 3) เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ แรงจูงใจของบุคคลกรองค์กรปักครองส่วนห้องถิน ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่

การงาน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปีกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรองค์กรปีกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตาม เพศ และสถานภาพตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานให้มากกว่านี้ กระตุ้นให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มขีด ความสามารถ ให้ความไว้วางใจกับผู้ปฏิบัติงานในระดับที่ต่ำกว่าในการดำเนินโครงการหรือ นโยบายที่มีความสำคัญ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ชุมชน โดยมีการแบ่งงานอย่างชัดเจนและ มีความเท่าเทียมกัน ความก้าวหน้าในหน้าที่จะต้องชัดเจน และต้องลดความเหลื่อมล้ำภายในองค์กร ให้น้อยลง เมื่อจากตำแหน่งผู้บริหารจะมีความก้าวหน้ากว่าผู้ปฏิบัติงาน ผลงานที่ออกมายังส่วนมาก ผลลัพธ์ที่ผู้บริหารแต่ไม่นึกถึงผู้ปฏิบัติงาน

กล่าว而言 ปีบัตรัฐ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ ป่าโมก จังหวัดอ่างทอง 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหาร ส่วนตำบล ในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามบุคลากร 1) แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พนักงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน 2) พนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้ แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจ ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง แตกต่างกัน

ณัฐกฤต ภูกลาง (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบล ในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขต อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะของบุคลากร และ เทศบาลที่สังกัด ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พนักงาน อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายผู้บริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับนักลือ ด้านการปักครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือกถูก ตามลำดับ 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามอายุ สถานภาพ และส่วนงานที่สังกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ควรมีการจัดท้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน ควรจะเปิดโอกาสที่จะปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชา ให้สะดวก ขึ้นตอนในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการรวมมีความหลากหลายมากกว่านี้ ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ควรมีแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ชัดเจน และควรมีความจริงใจต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

พระวีร์ พิพัฒน์วัฒนะ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้าจุนในการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้าจุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 4) ศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้าจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัย จูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยค้าจุนในการปฏิบัติงานภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้าจุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พนว่าปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน และปัจจัยค้าจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสถานภาพ ด้านนโยบายและการบริหาร ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มนตรี ดอเลา (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะกรุด อำเภอโකโพรี จังหวัดปัตตานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะกรุด อำเภอโκโพรี จังหวัดปัตตานี 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะกรุด อำเภอโโคโพรี จังหวัดปัตตานี

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำแหน่งครุุค อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พนบฯ ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับแรกคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และ ด้านการยอมรับนับถือ 2) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำแหน่งครุุค อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัด ปัตตานี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเพณีตามที่ระบุไว้ในเอกสาร แต่กันนี้ ไม่ระบุรายละเอียด นักศึกษาที่ได้รับอนุมัติเข้าร่วมโครงการฯ จึงไม่สามารถทราบรายละเอียด ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำแหน่งครุุค อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ได้

นานิตา ภูเนสี่ยา (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน อำเภอทางตอนใต้ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน อำเภอทางตอนใต้ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทของพนักงานเทศบาล และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน อำเภอทางตอนใต้ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน อำเภอทางตอนใต้ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้าจุน ตามลำดับ เมื่อจำแนก เป็นรายด้าน พนบฯ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบกุล ด้านการปักธงประจำปี คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านการยอมรับ นับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต ตามลำดับ ผลการศึกษาเบริญเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน อำเภอทางตอนใต้ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทพนักงาน ที่ต่างกัน พนบฯ แตกต่างกัน โดยพนักงานเทศบาลมีระดับของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยค้าจุนสูงกว่าพนักงานอื่นๆ ตามการศึกษา ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน อำเภอทางตอนใต้ จังหวัดกาฬสินธุ์ คือ การให้เงินเดือนให้มีความเหมาะสม ตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน การให้ความสำคัญกับพนักงานให้มากขึ้น ควรส่งเสริมโอกาสในการ ขยายตัวในระดับที่สูงขึ้น ควรปรับปรุงการพิจารณาเดือนขึ้นเงินเดือนให้มีความรวดเร็วและมีความ ยุติธรรม ควรมีการจัดตั้งสัดส่วนของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สะดวก สนับสนุน ไม่ควรก้าวท่าข้างหน้า ไม่มี ความมั่นคง พนบฯ และควรสร้างชีวิตและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ใช้หลักการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาล

ปฐมวงศ์ สีหาเสน่ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลค่ายเนินวงศ์ ตำบลนาจะนะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลค่ายเนินวงศ์ ตำบลนาจะนะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลค่ายเนินวงศ์ ตำบลนาจะนะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่ง ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม มีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการปักครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านโอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านเงินเดือน ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่ง ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

มงคลดี เม่นสนาย (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลลงนามเมืองใหม่ อำเภอเมืองใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลลงนามเมืองใหม่ อำเภอเมืองใหม่ จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลลงนามเมืองใหม่ อำเภอเมืองใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลลงนามเมืองใหม่ อำเภอเมืองใหม่ จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแรงจูงใจมากที่สุด 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน และแรงจูงใจมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานเป็นที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ

ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ก็องภา ถินวัฒนาฤทธิ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือน นอกจากนี้ยังพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานเทศบาล ส่งผลต่อความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

อนานาстоสโซโลส, (Anagnostopoulos, 2020, p.48) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของพนักงานในการปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) กรณีศึกษา : เทศบาลเมืองฟลอรีนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจของพนักงานเทศบาลเมืองฟลอรีนา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจของพนักงานเทศบาลเมืองฟลอรีนา เมื่อพิจารณาปัจจัยแรงจูงใจภายนอกและภายใน มีความสำคัญเท่าเทียมกัน ปัจจัยภายนอกมีระดับต่ำกว่า ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะทางประชากรของพนักงาน พบว่าปัจจัยต่างๆ ส่งผลกระทบต่อความแตกต่างของแรงจูงใจ ดังนั้น ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของพนักงานเทศบาลเมืองฟลอรีนา จึงสัมพันธ์กับลักษณะทางประชาราษฎร์ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

เวสเก (Weske, 2016, p.415) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของพนักงานรัฐกิจลุ่มต่างๆ ของเทศบาลในเนเธอร์แลนด์ การรวมประเภทของแรงจูงใจที่เป็นอิสระและควบคุมได้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ค้นหาแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานภาครัฐต่างๆ ทำงานให้กับเทศบาลในเนเธอร์แลนด์ ผลการศึกษาพบว่า มีกลุ่มพนักงานซึ่งมีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังให้ข้อบ่งชี้บางประการเกี่ยวกับการรวมกลุ่มของบุคคลในแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนบุคคล ช่วยยืนยันการค้นพบที่หลากหลายของการศึกษาก่อนหน้านี้ที่ตรวจสอบความแตกต่าง

ของส่วนงานระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานภาครัฐและเอกชน และเพื่อกำหนดกิจกรรมให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล

อแมนด้า แอมมอริส (Amanda, & Maurice, 2021, p.1) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของพนักงานกับคุณภาพการบริการ: กรณีศึกษาเทศบาลที่ได้รับการคัดเลือกในจังหวัดเวสเทิร์นเคป ประเทศแอฟริกาใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของพนักงานเทศบาลและคุณภาพการบริการ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจในระดับต่ำ สำหรับแรงจูงใจและโครงสร้าง ๕ ใน ๖ แบบ ได้แก่ รูปแบบความเป็นผู้นำที่เปลี่ยนแปลงไป การหมุนเวียนงานและการขยายงาน การจัดหาการฝึกอบรม โอกาสในการเติบโตในอาชีพและการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงในวัฒนธรรมองค์กร ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของพนักงานกับคุณภาพการบริการ พบว่ามีระดับความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างพนักงานเทศบาลกับคุณภาพ การบริการต่างกันพนักงานที่มีแรงจูงใจมีแนวโน้มที่จะให้บริการคุณภาพสูง

4. พื้นที่การศึกษา

4.1 เทศบาลตำบลลพบุรี

1. ที่ตั้ง

เทศบาลตำบลลพบุรี ตั้งอยู่เลขที่ 108 หมู่ที่ 7 ตำบลลพบุรี อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ระยะทางห่างจากอำเภอพระพุทธบาทไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 3022 (พระพุทธบาท – ท่าเรือ) ประมาณ 6 กิโลเมตร ได้รับการจัดตั้งเป็นเทศบาลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2550 มีเนื้อที่ประมาณ 27.4 ตารางกิโลเมตร หรือเนื้อที่ประมาณ 17,125 ไร่ โดยมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลต่างๆ (แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.2561-2565) เทศบาลตำบลลพบุรี, 2564, หน้า 1-14) ดังนี้

2. อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลหนองแก ตำบลพระพุทธบาท อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากหลักไม้แก่น บริเวณพิกัด PS 91026 ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ถึงหลักไม้แก่น บริเวณพิกัด PS 917267 ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ตามแนวเขตเทศบาลเมืองพระพุทธบาท ถึงหลักเขตเทศบาลที่ 13 บริเวณ พิกัด PS 934262 ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวเขตเทศบาลถึงหลักเขตเทศบาลที่ 12 บริเวณพิกัด PS 956266 รวมระยะทางด้านทิศเหนือ ประมาณ 5.6 กิโลเมตร

ทิศตะวันออก ติดต่อตำบลเขาวาง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากหลักไม้แก่น บริเวณพิกัด PS 956266 ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ สิ้นสุดที่หลักไม้แก่น บริเวณพิกัด PS 942211 รวมระยะทางด้านทิศตะวันออกประมาณ 5.8 กิโลเมตร

ทิศใต้ ติดต่อตำบลหัวยป้าหวาน อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี และตำบลสร้างโศก อำเภอบ้านหมื่น จังหวัดสระบุรี โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากหลักไม้แก่น บริเวณพิกัด PS 942211 ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ถึงหลักไม้แก่น บริเวณพิกัด PS 930214 ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ถึงหลักไม้แก่น บริเวณพิกัด PS 921202 ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ถึงถนนทางหลวงหมายเลข 3022 บริเวณพิกัด PS 904208 สิ้นสุดที่หลักไม้แก่น PS 886207 รวมระยะทางด้านทิศใต้ประมาณ 6.8 กิโลเมตร

ทิศตะวันตก ติดต่อตำบลหนองโคน อำเภอหนองโคน และตำบลหนองแก อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากหลักไม้แก่น บริเวณพิกัดที่ PS 886207 ไปทางทิศเหนือ ถึงหลักไม้แก่น บริเวณพิกัดที่ PS 897226 ไปทางทิศเหนือ ถึงหลักไม้แก่น บริเวณพิกัด PS 897234 ไปทางทิศตะวันออก ถึงหลักไม้แก่น บริเวณพิกัด PS 904234 ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ถึงวัดศรีอัมพร บริเวณพิกัด PS 909245 ไปทางทิศเหนือ สิ้นสุดที่หลักไม้แก่น บริเวณพิกัด PS 910263 รวมระยะทางด้านทิศตะวันตก ประมาณ 6.9 กิโลเมตร

3. เผตการปักครอง

เทศบาลตำบลพุกร่าง แบ่งการปักครองออกเป็น 10 ชุมชน เป็นชุมชนที่อยู่ในเขตเทศบาล ตำบลพุกร่างทั้งหมด ได้แก่

1. ชุมชนบ้านพู
2. ชุมชนบ้านพุกร่าง
3. ชุมชนบ้านหนองสองตอน
4. ชุมชนบ้านหนองคลตี
5. ชุมชนบ้านเขาเดี้ยว
6. ชุมชนบ้านศาลาเจ้าแม่
7. ชุมชนบ้านหนองหลุม
8. ชุมชนบ้านหนองโโคก
9. ชุมชนบ้านเจ้าพ่อเขาตก 1
10. ชุมชนบ้านเจ้าพ่อเขาตก 2

4. การเลือกตั้ง

เทศบาลตำบลพุกร่างแบ่งเขตการเลือกตั้งเป็นจำนวน 2 เขต คือ เขตที่ 1 จำนวน 4 หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ 1,2,3,9 และเขตเลือกตั้งที่ 2 จำนวน 5 หมู่บ้าน คือ 4,5,6,7,8

5. การท่องเที่ยว

ในเขตเทศบาลตำบลพุกร่าง มีโบราณสถานหลายแห่ง ดังนี้

1. ศาลเจ้าพ่อเขตก สร้างมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาของเดิมทำเครื่องบันด้วยไม้ แต่ถูกไฟป่าไหม้ออยู่เสมอ ต้องสร้างกันใหม่เรื่อยมาพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวจึงโปรดฯ ให้สร้างใหม่ ทำเป็นรูปเก่งจีน เครื่องบันเป็นอิฐปูน ทำเป็นรูปเทวานั่งชั้นเข่า สูงประมาณ 80 เซนติเมตร เมื่อสมโภชแล้วโปรดฯ ให้แห่เรือที่ท่าพระ แล้วนำไปประดิษฐานแทนรูปเทพารักษ์เดิม ตั้งแต่ พ.ศ.2401 ต่อมาในรัชการที่ 5 ตัวศาลถูกไฟป่าไหม้อีก พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงโปรดฯ ให้พระพุฒาจารย์ (นา) เมื่อยังเป็นพระสงฆ์ทิพนูน ผู้รักษาพระพุทธศาสนา สร้างขึ้นใหม่ และหล่อเทวรูปใหม่อีกองค์หนึ่งทำเป็นเทวรูปทรงเครื่อง สูงประมาณ 1 เมตร ชาวบ้านเรียกกันว่า “เจ้าตา ก” ส่วนตัวศาลนั้นมีสภาพทรุดตัวลง ในปี พ.ศ.2492 จึงทำการซ่อมแซมใหม่

2. ถ้ำมหาสนุก เป็นถ้ำภูเขาหินปูนธรรมชาติ เป็นที่ประดิษฐานพระ/เทวรูปปูนปั้นและที่เหนือปากถ้ำมีพระปรมາกไถยย่อ จ.ป.

3. ถ้ำวิมานจักร เป็นถ้ำภูเขาหินปูนธรรมชาติอยู่บนไหล่เขา มีหินงอกหินย้อยเป็นสีต่างๆ และผนังถ้ำมีพระปรมາกไถยย่อ จ.ป.

4. รอยพระพุทธบาทจำลอง อัญมนเชิงเขาในวัดกัลยาณ บรรพต

5. ท่านบศรีธนชัย เป็นท่านบดินสมัยอยุธยา ก่อคันน้ำตามไหล่เขาให้รายได้ใช้บริโภค

6. อ่างเก็บน้ำบ้านพุกร่าง เป็นอ่างเก็บน้ำขนาดเล็ก ใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร มีน้ำไหลออกจากได้ภูเขาคลอดปี

7. สาระน้ำโยธาธิการ สาย 2 เป็นสาระน้ำขนาดเล็ก ใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและการท่องเที่ยว บริเวณทางเข้าสาระน้ำเป็นที่ตั้งของร้านค้าชุมชนตำบลพุกร่าง ภายในบริเวณโดยรอบสาระน้ำใช้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และสถานที่ออกกำลังกาย และด้านข้างเป็นที่ตั้งของศูนย์วัฒนธรรมตำบลพุกร่าง

6. ระบบเศรษฐกิจ

การเกษตร ประชากรในเขตเทศบาลส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม พลพลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ มันแก้ว อ้อย

การปศุสัตว์ เป็นการประกอบการ ในลักษณะเดี่ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเดียงไก่ เป็ด โโค ฉกร อื่นๆ

7. อุตสาหกรรม

- โรงงานผลิตปูนซีเมนต์ จำนวน 1 แห่ง
- โรงงานผลิตปูนมาრ์ค จำนวน 2 แห่ง
- โรงโม่หิน จำนวน 1 แห่ง
- โรงงานผลิตแผ่นพื้น อิฐบล็อก จำนวน 2 แห่ง

8. กลุ่มอาชีพ

กลุ่มอาชีพ, วิสาหกิจชุมชน จำนวน 14 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มหัดกรรมบ้านหนองสองထอน
2. กลุ่มน้ำมันแลเบอร์รี่
3. กลุ่มกล้วยม้วน
4. ดอกไม้ประดิษฐ์จากดินหอม
5. กลุ่มจักสานบ้านหนองคณฑี
6. กลุ่มขนมตาล
7. กลุ่มดอกไม้จันทน์
8. กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านหนองคณฑี
9. กลุ่มผ้าหวานบ้านหนองคณฑี
10. กลุ่มแปรรูปผลไม้บ้านหนองคณฑี
11. กลุ่มขนมไทย S&N บ้านศาลาเจ้าเณร
12. กลุ่มเพื่อกนาบบ้านเขาเดี้ยว
13. กลุ่มขนมไทยโบราณ เจ้าพ่อเขตก
14. กลุ่มเกษตรผสมผสาน เจ้าพ่อเขตก

9. แรงงาน

แรงงานที่ใช้ในตำบลพุกร่าง ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป และเกษตรกรรม

10. อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลพุกร่าง

- 10.1 อำนาจหน้าที่ตามมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 14, 2562, หน้า 17-18) ดังต่อไปนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

2/1 รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริม สนับสนุน

หน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

3. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัด

มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

6. จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรม
ให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก

7. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

8. บำรุงศิลปะ จาริตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

9. หน้าที่อื่นตามกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

10.2 อำนาจหน้าที่ตามมาตรา 51 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 14, 2562, หน้า 18) เทศบาล ดำเนินการจัดกิจกรรมใดๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์

3. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

4. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

5. บำรุงและส่งเสริมการทำอาหารกินของราษฎร

6. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

8. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

9. เทศบาลฯ

10.3 อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ
ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทaya และองค์กรบริหาร
ส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณสุขเพื่อประโยชน์ของประชาชน

ในท้องถิ่นของตนเอง (พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 2 พ.ศ.2549, หน้า 5) ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบบahn
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และท่าจอดรถ
4. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
5. การสาธารณูปการ
6. การส่งเสริม การฟื้น ৎประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
11. การบำรุงรักษาศิลปะ ชาติประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนและอัคและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
19. การสาธารณูป การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
20. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
22. การจัดให้มีและควบคุมการเลี้ยงสัตว์
23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงแรมและสาธารณูป
24. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

25. การผังเมือง
26. การขนส่งและการวิศวกรรมชลาร
27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
28. การควบคุมอาคาร
29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
31. กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

11. โครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลพุกร่าง ได้กำหนด โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับการกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลพุกร่าง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564–2566 เทศบาลตำบลพุกร่าง, หน้า 28-31) ประกอบด้วย

1. สำนักปลัดเทศบาล หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเดานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีและเดานุการ นายกเทศมนตรี งานกิจการสภาพเทศบาล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานชั่วจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนรายฉู่ งานบัตรประจำตัวประชาชน งานการเดือกตึ้ง งานคุ้มครองคุ้มครองและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานบริหารการศึกษา งานวิเคราะห์นโยบายและแผน และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาล เป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ข่าวเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 4 ฝ่าย ประกอบด้วย

1.1 ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการสังคม งานประชาสัมพันธ์ งานบริหารการศึกษา งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

1.2 ฝ่ายปกครอง มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานทะเบียนรายถูรและบัตรประจำตัวประชาชน งานนิติการ งานเลือกตั้ง งานเกี่ยวกับยาเสพติด กีฬานักกีฬา

1.3 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำกับติดตามหนังสือสั่งการต่างๆควบคุมดูแลและการลงทะเบียนรับ-ส่ง หนังสือ ให้บริการเรื่องอาคารสถานที่วัสดุ อุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวก การใช้ห้องประชุมและสำนักงานทุกหลัง การจัดซื้อจัดจ้างของสำนักปลัดเทศบาล

1.4 ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง

2. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบในสำคัญ ถือกากบาทกทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินกองงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุณเงินรายได้และรายจ่าย ต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงานทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุณ งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประจำลัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใต้ออกเป็น 2 ฝ่าย ประกอบด้วย

2.1 ฝ่ายบริหารงานคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจสอบ งานจัดทำบัญชี งานเบิกจ่ายเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน งานเก็บรักษาเงิน งานขออนุญาตเบิกเงินตัวบุคคลและขอขยายเวลาเบิกจ่าย รายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียน คุณเงินรายได้ รายจ่าย รวมรวมสถิติเงินได้ประจำเดือน งานจัดทำงบและแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สินหนี้สิน งบโครงการเงินสะสม งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

2.2 ฝ่ายพัฒนารายได้ มีหน้าที่รับผิดชอบ งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ งานภาษี ค่าธรรมเนียมการจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานจัดทำ/ตรวจสอบบัญชีและการรับเงินในกิจการประจำและงานจัดเก็บข้อมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานควบคุมกิจการค้า และค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำรายการลง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้ง ซ่อมบำรุงระบบไฟ ส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมือง ตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ แผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับงานประจำ งานเกี่ยวกับการซ่อมแซมกิจการ งานซ่อมแซมสันสนุน เครื่องจักรกล งานซ่อมแซมสันสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานซ่อมแซมสันสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุม การขัดซื้อ เก็บรักษา การเมิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการด้านวิศวกรรม ต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมายแบ่งส่วนราชการภายใต้ออกเป็น 1 ฝ่าย ดังนี้

3.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของงานควบคุมอาคาร งานขออนุญาตอาคาร งานจัดทำผังเมืองและงานควบคุมผังเมือง งานวิศวกรรมโยธา งานบำรุงรักษาทางและสะพาน งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณณะ และงานส่วนสาธารณณะ งานการเงินและงานธุรการ

4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวัง และควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข

งานกู้หมายสารารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานพื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษาด้านคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวัง และตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูล ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียง และสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่ายดังนี้

4.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบงานธุรการ งานการเงิน และบัญชี งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและอนามัย งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานส่งเสริมสุขภาพ งานรักษาความสะอาด งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

5. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสาร การรับการจำเบิกเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษាឡักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรุหาราพสตดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาราพสตดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานแผนงาน โครงการ ให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดโดยบังນีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงาน แก้ท่านที่รับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยสรุปดังนี้

5.1 ผู้ตรวจสอบภายในมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจสอบและประเมินความเพียงพอของมาตรการควบคุมภายในมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารความเสี่ยง เกี่ยวกับการทุจริต ตรวจสอบด้านงบประมาณ การเงินบัญชีและพัสดุ ตรวจสอบด้านการปฏิบัติงาน กู้หมายและระเบียบข้อบังคับ ตรวจสอบการดำเนินงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน โดยขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำนวนทั้งสิ้น 54 คน ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามภารกิจ (แผนอัตรากำลัง 3 ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.2564–2566 เทศบาลตำบลพุกร่าง ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564) รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนบุคลากรเทศบาลตำบลลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

ลำดับ	บุคลากรเทศบาลตำบลลพุกร่าง	จำนวน (คน)
1	พนักงานเทศบาล	15
2	ลูกจ้างประจำ	2
3	พนักงานชั่วคราวตามภารกิจ	37
	รวม	54

ที่มา : แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 เทศบาลตำบลลพุกร่าง
ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยความคิดและกรอบแนวคิดในการวิจัย มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) แบบมาตราส่วนประมาณนิค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสถานภาพ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการยอมรับนับถือ

มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณนิค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิกเกิร์ท แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยค่าแต่ละระดับมีความหมาย (Likert, 1932, p.140) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ยเมื่อทำการวิเคราะห์ผลและกำหนดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ระดับ ซึ่งมีช่วงกว้างเท่าๆกัน สามารถคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรากาศ} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตรวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ดังนี้

- 4.21 – 5.00 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.41 – 4.20 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 2.61 – 3.40 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.81 – 2.60 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.80 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี หนังสือหรือเอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ ผลงานวิจัยต่างๆ และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตในการวิจัย และ เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาล ตำบลพุกร่าง อําเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุม ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้อาชารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของภาษา เนื้อหา ประเด็นคำถาม และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ ที่ปรึกษา

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอ ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถาม ตามวิธีของโรวินเลลลีและแฮมเบลตัน (Rowinelli, & Hambleton, 1977)

อ้างถึงใน พิศิษฐ์ ตั้มพาณิช, และ พนา จินดาครี, 2561, หน้า 4) โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของจำนวนภาษา การใช้ถ้อยคำ และนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำผลการทดลองมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ์ของ cronbach (Cronbach, 1990, p.204)
6. นำผลการทดลองใช้ในหัวข้อที่มีความเชื่อมั่นมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง และจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปร่วบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ถึงนายกเทศมนตรีตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรตอบแบบสอบถาม โดยแจ้งวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูล
2. รับรหัสแบบสอบถามโดยไส่หมายเลขอากาศแบบสอบถามตามลำดับดังต่อไปนี้
 - 1 – 15 พนักงานเทศบาล
 - 16 – 17 ลูกจ้างประจำ
 - 18 – 54 พนักงานเข้าทำงานภาคกิจ
3. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บข้อมูลจากบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำนวน 54 ชุด

4. รับแบบสอบถามกลับคืน เพื่อดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ ก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

5. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประเมินผลตามขั้นตอนต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำหรับรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ จำนวน 54 ฉบับ จากนั้นจัดหมวดหมู่ของข้อมูล
2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding sheet) ตามที่กำหนดครบทั้งหมด

3. ทำการกรอกข้อมูลตามรหัสลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
4. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดจากการกรอกข้อมูล
 5. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ ดังต่อไปนี้

 1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคคลากร รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสถานภาพ โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)
 2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากร เทคนาลढำบลพุกร่วง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคคลากร เทคนาลढำบลพุกร่วง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ตามตัวแปร เพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม ตามตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคคลากร รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสถานภาพของกลุ่มประชากร โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดไว้ที่ระดับ .05

ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคคลากร เทคนาลढำบลพุกร่วง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ได้แก่ ผู้บริหารของเทคนาลढำบลพุกร่วง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี รายละอีดดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์

ลำดับ	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	จำนวน (คน)
1	นายกเทศมนตรีตำบลพุกร่าง	1
2	รองนายกเทศมนตรีตำบลพุกร่าง	2
3	เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลพุกร่าง	1
4	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลพุกร่าง	1
5	ปลัดเทศบาล	1
6	รองปลัดเทศบาล	1
7	ผู้อำนวยการกองคลัง	1
8	ผู้อำนวยการกองช่าง	1
9	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	1
รวม		10

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ตำแหน่ง วันเดือนปีที่สัมภาษณ์ ระยะเวลา การปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ ด้านการยอมรับนับถือ

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

- ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากทฤษฎีและกรอบแนวคิด หนังสือหรือเอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ ผลงานวิจัยต่างๆ และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. สร้างแบบสัมภาษณ์การวิจัย โดยกำหนดประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทคนิคการดำเนินการร่วม อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ซึ่งกำหนดลักษณะของข้อคำถามที่มีลักษณะปลายเปิดและมีความยืดหยุ่น โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอให้อาชารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของภาษา เนื้อหา ประเด็นคำถาม

4. ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและจัดพิมพ์ เป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปรวมรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ขอหนังสือจากบ้านพิเศษที่วิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาถึงนายกเทศมนตรี ตำบลพุกร่วง ออำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำหรับ โดยแจ้งวัตถุประสงค์และขั้นตอนในการสัมภาษณ์ และแจ้งกำหนดการนัดหมายวันเวลาที่จะสัมภาษณ์

2. ส่งแบบสัมภาษณ์ให้กับผู้ให้ข้อมูลสำหรับ จำนวน 10 คน ก่อนวันสัมภาษณ์ล่วงหน้า 5 วัน

3. ผู้วิจัยเข้าพบผู้ให้ข้อมูลสำหรับตามวัน เวลาที่นัดหมาย และดำเนินการสัมภาษณ์ ตามแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมตามประเด็นคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

- จัดข้อมูลออกเป็นกลุ่มเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูล
- วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับเพียงพอในการตอบคำถามการวิจัยหรือไม่

3. เรียนเรียงข้อมูลและจัดลำดับความสำคัญของเนื้อหา และนำเสนอข้อมูลเป็นข้อความเชิงบรรยาย

6. สติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สติที่ใช้ในการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

Graduate School ARU

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบล พุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ดังนี้

n	แทน	จำนวนประชากร
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of squares)
MS	แทน	ค่ากำลังสองเฉลี่ย (Mean squares)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณา t-distribution
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญ F-distribution
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ .05

**ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร เทคนิคตามลูกค้า อำเภอ
พระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี**

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภท
บุคลากร รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสถานภาพ ผลการวิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ
(Percentage) แสดงรายละเอียดในตาราง 5

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ ค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 54)	ร้อยละ
เพศ			
ชาย		20	37.00
หญิง		34	63.00
อายุ			
20 – 30 ปี		3	5.60
31 - 40 ปี		14	25.90
41 - 50 ปี		27	50.00
51 ปีขึ้นไป		10	18.50
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา		0	0.00
มัธยมศึกษาตอนต้น		2	3.70
มัธยมศึกษาตอนปลาย		7	13.00
ปวช.		2	3.70
ปวส.		9	16.70
ปริญญาตรี		29	53.70
สูงกว่าปริญญาตรี		5	9.30
ประเภทบุคลากร			
พนักงานเทศบาล		15	27.80
ลูกจ้างประจำ		2	3.70

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 54)	ร้อยละ
ประเภทบุคลากร (ต่อ)		
พนักงานข้างตามภารกิจ	37	68.50
รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	0	0.00
10,001 – 15,000 บาท	17	31.50
15,001 – 20,000 บาท	18	33.30
20,001 – 25,000 บาท	7	13.00
25,001 – 30,000 บาท	4	7.40
30,001 – 35,000 บาท	6	11.10
35,001 - 40,000 บาท	2	3.70
มากกว่า 40,000 บาท	0	0.00
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1 - 5 ปี	4	7.40
6 - 10 ปี	14	25.90
11 - 15 ปี	20	37.00
16 - 20 ปี	11	20.40
21 ปีขึ้นไป	5	9.30
สถานภาพ		
โสด	26	48.10
สมรส	20	37.00
หม้าย/หย่าร้าง	8	14.80

จากตาราง 5 พบร้า บุคลากรเทคนิคต้านพูกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 54 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 29 คน

คิดเป็นร้อยละ 53.70 ประเภทบุคลากรพนักงานข้างตามภารกิจ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 รายได้ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11–15 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 และสถานภาพโสด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 48.10

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงรายละเอียดในตาราง 6 - 12

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.31	.490	มากที่สุด
2. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	4.08	.468	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อม	4.30	.480	มากที่สุด
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	4.14	.508	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.42	.468	มากที่สุด
6. ด้านการยอมรับนับถือ	4.25	.469	มากที่สุด
ภาพรวม	4.25	.380	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .380) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .468) รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .490) ด้านสภาพแวดล้อม

($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .480) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .469) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .508) ส่วนด้านมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .468)

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ผลสำเร็จของงานมากความมุ่งมั่นพากเพียร ในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน	4.44	.502	มากที่สุด
2. สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามกฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.30	.603	มากที่สุด
3. ผลสำเร็จของงานมากการนำเอาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์มาใช้อย่างเต็มที่	4.28	.763	มากที่สุด
4. ผลสำเร็จของงานเป็นที่ยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.20	.562	มาก
5. ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจ ที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	4.33	.644	มากที่สุด
ภาพรวม	4.31	.490	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบร่วมกันว่าบุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .490) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบร่วมกันว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผลสำเร็จของงานมาก ความมุ่งมั่นพากเพียรในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = .502) รองลงมาได้แก่ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .644) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผลสำเร็จของงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .562)

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. หน่วยงานมีความเป็นธรรมในการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ	4.24	.612	มากที่สุด
2. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมสมกับภาระ งานและความรับผิดชอบ	4.19	.675	มาก
3. เงินเดือนและค่าสวัสดิการเหมาะสมกับ สภาพเศรษฐกิจและการดำรงชีวิตในปัจจุบัน	3.87	.702	มาก
4. หน่วยงานมีค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน นอกเวลาราชการอย่างเหมาะสม	3.94	.712	มาก
5. การเบิกจ่ายสวัสดิการต่างๆ ในหน่วยงาน มีความสะดวกและรวดเร็ว	4.19	.517	มาก
ภาพรวม	4.08	.468	มาก

จากตาราง 8 พนักงานบุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .468) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงาน มีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .612) รองลงมาได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมสมกับภาระงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .675) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เงินเดือนและค่าสวัสดิการเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .702)

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านสภาพแวดล้อม

ด้านสภาพแวดล้อม	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. อาคาร สถานที่ มีความสะอาด แสงสว่างและ อากาศถ่ายเท เหนามะสมแก่การทำงาน	4.41	.630	มากที่สุด
2. มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ย่างเพียงพอ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	4.22	.634	มากที่สุด
3. มีการจัดห้องทำงานเป็นระเบียบ และแยกเป็น สัดส่วน สามารถติดต่องานได้ง่ายและเหมาะสมแก่ การปฏิบัติงาน	4.26	.757	มากที่สุด
4. มีการนำเทคโนโลยีที่จำเป็นและมีความ ทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.28	.627	มากที่สุด
5. หน่วยงานมีการตั้งงบประมาณเพื่อใช้ในการ ดูแลสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอย่าง เพียงพอและเหมาะสม	4.33	.476	มากที่สุด
ภาพรวม	4.30	.480	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .480) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่ามี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ อาคาร สถานที่ มีความสะอาด แสงสว่างและอากาศถ่ายเท เหมาะสมแก่การทำงาน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .630) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการตั้งงบประมาณเพื่อใช้ในการดูแลสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .476) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ อย่างเพียงพอ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .634)

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้น เงินเดือนจากความสามารถที่ปรากฏจากผลงาน ในหน้าที่	4.02	.714	มาก
2. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	4.15	.656	มาก
3. ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการ ปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งที่เหมาะสม	4.13	.646	มาก
4. ได้รับความรู้เพิ่มเติม โดยการเข้ารับการ ฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานหรือการเข้าร่วม ประชุม	4.24	.547	มากที่สุด
5. หน่วยงานมีการใช้หลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างชัดเจน	4.17	.607	มาก
ภาพรวม	4.14	.508	มาก

จากการ 10 พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .508) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับความรู้เพิ่มเติม โดยการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานหรือการเข้าร่วมประชุม ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .547) รองลงมาได้แก่ หน่วยงานมีการใช้หลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .607) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน จากความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .714)

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานดูแลเอาใจใส่ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.39	.529	มากที่สุด
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผล	4.33	.614	มากที่สุด
3. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสนใจสนับสนุนเป็นกันเองและมีความสามัคคีในหน่วยงาน	4.50	.541	มากที่สุด
4. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงานภายในหน่วยงานเป็นอย่างดี	4.46	.573	มากที่สุด
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ปฏิบัติงาน	4.43	.570	มากที่สุด
ภาพรวม	4.42	.468	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบร่วมบุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .468) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบร่วม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสนใจสนับสนุนเป็นกันเองและมีความสามัคคีในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .541) รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงานภายในหน่วยงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .573) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผล ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .614)

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. หน่วยงานมีการยกย่อง ชมเชยบุคลากร ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	4.06	.712	มาก
2. ได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.24	.581	มากที่สุด
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริม ให้มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม	4.28	.529	มากที่สุด
4. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับ ในความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุ ผลสำเร็จ	4.39	.492	มากที่สุด
5. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญ ให้ปฏิบัติอยู่เสมอ	4.30	.662	มากที่สุด
ภาพรวม	4.25	.469	มากที่สุด

จากตาราง 12 พน.ว่าบุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .469) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พน.ว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .492) รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .662) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .712)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แสดงรายละเอียดในตาราง 13 – 26 ซึ่งมีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : บุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย (n = 20)		หญิง (n = 34)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.23	.516	4.35	.476	-.930	.357
2. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	4.03	.532	4.11	.432	-.660	.512
3. ด้านสภาพแวดล้อม	4.23	.536	4.34	.447	-.819	.416
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	3.91	.512	4.27	.461	-2.703	.009
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.45	.514	4.40	.447	.331	.742
6. ด้านการยอมรับผู้ดีอื่น	4.15	.419	4.31	.492	-1.228	.225
ภาพรวม	4.16	.375	4.30	.380	-1.268	.211

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์

ตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ ด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบล พุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.833	3	.611	2.793	.050
	ภายในกลุ่ม	10.940	50	.219		
	รวม	12.773	53			
2. ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.610	3	.537	2.672	.057
	ภายในกลุ่ม	10.039	50	.201		
	รวม	11.648	53			
3. ด้านสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	1.321	3	.440	2.020	.123
	ภายในกลุ่ม	10.899	50	.218		
	รวม	12.220	53			
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.474	3	.491	2.005	.125
	ภายในกลุ่ม	12.256	50	.245		
	รวม	13.730	53			
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.246	3	.415	1.995	.127
	ภายในกลุ่ม	10.408	50	.208		
	รวม	11.653	53			
6. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.084	3	.695	3.614	.019*
	ภายในกลุ่ม	9.611	50	.192		
	รวม	11.695	53			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พนว่า บุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล ส่วนด้านที่แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ จึงจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher' LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 15

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้วยวิธี Fisher' LSD procedure ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ

ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
		4.93	4.34	4.21	4.02
อายุ 20 – 30 ปี	4.93	-	.59*	.72*	.91*
อายุ 31 – 40 ปี	4.34	-	-	.13	.32
อายุ 41 – 50 ปี	4.21	-	-	-	.19
อายุ 51 ปีขึ้นไป	4.02	-	-	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 15 พนว่า บุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือมากกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี, 41 – 50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ ประปราย						Sig.
		SS	df	MS	F		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.641	5	.528	2.502	.043*	
	ภายในกลุ่ม	10.133	48	.211			
	รวม	12.773	53				
2. ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2.340	5	.468	2.413	.050	
	ภายในกลุ่ม	9.309	48	.194			
	รวม	11.648	53				
3. ด้านสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	3.381	5	.678	3.672	.007*	
	ภายในกลุ่ม	8.839	48	.184			
	รวม	12.220	53				
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.475	5	.295	1.155	.345	
	ภายในกลุ่ม	12.256	48	.255			
	รวม	13.730	53				
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.494	5	.299	1.412	.237	
	ภายในกลุ่ม	10.159	48	.212			
	รวม	11.653	53				
6. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.147	5	.429	2.159	.074	
	ภายในกลุ่ม	9.547	48	.199			
	รวม	11.695	53				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบร่วมบุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการยอมรับนับถือ สรุปด้านที่แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านสภาพแวดล้อม จึงจำแนกเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher' LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 17 - 18

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้วยวิธี Fisher' LSD procedure ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความสำเร็จ ของงาน	\bar{X}	มัธยมศึกษา	มัธยมศึกษา	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		ตอนต้น	ตอนปลาย				
		4.50	3.83	4.00	4.20	4.44	4.48
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.50	-	.67	.50	.30	.06	.02
มัธยมศึกษาตอนปลาย	3.83	-	-	.17	.37	.61*	.65*
ปวช.	4.00	-	-	-	.20	.44	.48
ปวส.	4.20	-	-	-	-	.24	.28
ปริญญาตรี	4.44	-	-	-	-	-	.04
สูงกว่าปริญญาตรี	4.48	-	-	-	-	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 17 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีระดับการศึกษานิริญญาตรีและ สูงกว่าปริญญาตรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานมากกว่าบุคลากรที่มี ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้วยวิธี Fisher' LSD procedure ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านสภาพแวดล้อม	X	มัธยมศึกษา	มัธยมศึกษา	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		ตอนต้น	ตอนปลาย				
		4.30	3.71	4.00	4.47	4.36	4.60
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.30	-	.59	.30	.17	.06	.30
มัธยมศึกษาตอนปลาย	3.71	-	-	.29	.76*	.65*	.89*
ปวช.	4.00	-	-	-	.47	.36	.60
ปวส.	4.47	-	-	-	-	.11	.13
ปริญญาตรี	4.36	-	-	-	-	-	.24
สูงกว่าปริญญาตรี	4.60	-	-	-	-	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 18 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงงูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีการระดับศึกษา ปวส., ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี มีแรงงูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อม มากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำแนกตามประเภทบุคลากร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ ประปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.327	2	.163	.670	.516
	ภายในกลุ่ม	12.447	51	.244		
	รวม	12.773	53			
2. ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.320	2	.160	.720	.491
	ภายในกลุ่ม	11.328	51	.222		
	รวม	11.648	53			
3. ด้านสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	.516	2	.258	1.123	.333
	ภายในกลุ่ม	11.704	51	.229		
	รวม	12.220	53			
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2.737	2	1.369	6.350	.003*
	ภายในกลุ่ม	10.993	51	.216		
	รวม	13.730	53			
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.537	2	.768	3.873	.027*
	ภายในกลุ่ม	10.117	51	.198		
	รวม	11.653	53			
6. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.485	2	.742	3.708	.031*
	ภายในกลุ่ม	10.210	51	.200		
	รวม	11.695	53			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 19 พบร่วมบุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อม ล้วนด้านที่แตกต่างกัน

3 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งจำแนกเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher' LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 19 - 21

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อําเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้วยวิธี Fisher' LSD procedure ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ จำแนกตามประเภทบุคลากร

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	\bar{X}	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
		4.35	5.00	4.01
พนักงานเทศบาล	4.35	-	.65	.34*
ลูกจ้างประจำ	5.00	-	-	.99*
พนักงานจ้างตามภารกิจ	4.01	-	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 20 พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อําเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประเภทบุคลากร พนักงานเทศบาล และ ลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่มากกว่าพนักงานจ้างตามภารกิจ

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้วยวิธี Fisher' LSD procedure
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามประเภทบุคลากร

ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	\bar{X}	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
		4.60	5.00	4.32
พนักงานเทศบาล	4.60	-	.40	.28*
ลูกจ้างประจำ	5.00	-	-	.68*
พนักงานจ้างตามภารกิจ	4.32	-	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 21 พนว่าบุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประเภทบุคลากร พนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่มากกว่า พนักงานจ้างตามภารกิจ

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้วยวิธี Fisher' LSD procedure
ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามประเภทบุคลากร

ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานข้างตามภารกิจ
		4.35	5.00	4.17
พนักงานเทศบาล	4.35	-	.65	.18
ลูกจ้างประจำ	5.00	-	-	.83*
พนักงานข้างตามภารกิจ	4.17	-	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 22 พบร่วมบุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี
ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ประเภทบุคลากร ลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานข้างตามภารกิจ

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำแนกตามรายได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.506	5	.301	1.283	.287
	ภายในกลุ่ม	11.267	48	.235		
	รวม	12.773	53			
2. ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.229	5	.246	1.133	.356
	ภายในกลุ่ม	10.419	48	.217		
	รวม	11.648	53			
3. ด้านสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	2.416	5	.483	2.365	.054
	ภายในกลุ่ม	9.804	48	.204		
	รวม	12.220	53			
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2.747	5	.549	2.400	.051
	ภายในกลุ่ม	10.984	48	.229		
	รวม	13.730	53			
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.937	5	.387	1.914	.109
	ภายในกลุ่ม	9.716	48	.202		
	รวม	11.653	53			
6. ด้านการยอมรับผู้ถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.031	5	.406	2.017	.093
	ภายในกลุ่ม	9.664	48	.201		
	รวม	11.695	53			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 23 พบร่วมบุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านเงินเดือนและ

ผลประโภชน์ตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.846 11.927 12.773	4 49 53	.211 .243	.869	.489
2. ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.366 10.282 11.648	4 49 53	.342 .210	1.628	.182
3. ด้านสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.310 11.910 12.220	4 49 53	.077 .243	.319	.864
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.103 12.627 13.730	4 49 53	.276 .258	1.070	.381
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.486 11.168 11.653	4 49 53	.121 .228	.533	.712
6. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.448 11.247 11.695	4 49 53	.112 .230	.488	.745

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 24 พนวจบุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำแนกตามสถานภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.547 12.226 12.773	2 51 53	.274 .240	1.142	.327
2. ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.333 11.315 11.648	2 51 53	.166 .222	.750	.478
3. ด้านสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.118 12.102 12.220	2 51 53	.059 .237	.249	.780
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.042 13.688 13.730	2 51 53	.021 .268	.078	.925
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.711 10.943 11.653	2 51 53	.355 .215	1.656	.201
6. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.615 10.080 11.695	2 51 53	.807 	4.085	.023*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 25 พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนด้านที่แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งจำแนก เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher' LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 26

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้วยวิธี Fisher' LSD procedure ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามสถานภาพ

ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
		4.20	4.40	3.90
โสด	4.20	-	.20	.30*
สมรส	4.40	-	-	.50
หม้าย/หย่าร้าง	3.90	-	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 26 พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ มากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาล ตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาล ตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำหรับจำนวน 10 คน ได้แก่ ผู้บริหารเทศบาล ตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ซึ่งมีบทบาทในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาล ตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน 3) ด้านสภาพแวดล้อม 4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 6) ด้านการยอมรับนับถือ โดยมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาล ตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านความสำเร็จของงาน จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำหรับจำนวน 10 คน พบว่า ความมีการมอบหมายงานให้ตรงกับตำแหน่งงาน ความรู้ ความสามารถของบุคลากร (ผู้ให้ข้อมูลสำหรับคนที่ 1, 7, 8, 10) เปิดโอกาสให้บุคลากร ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการทำงาน (ผู้ให้ข้อมูลสำหรับคนที่ 2, 7) ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมเพื่อปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน (ผู้ให้ข้อมูลสำหรับคนที่ 1, 4, 5) ส่งเสริมให้บุคลากรมีหัศจรรย์ในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (ผู้ให้ข้อมูลสำหรับคนที่ 3) ปลูกฝังให้บุคลากรยึดมั่นต่อจรรยาบรรณ และกฎระเบียบที่องค์กร ได้วางไว้ (ผู้ให้ข้อมูลสำหรับคนที่ 10) ผู้บริหารความมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ และกำหนดกรอบระยะเวลาแล้วเสร็จของงาน (ผู้ให้ข้อมูลสำหรับคนที่ 6, 7, 9) และมีการติดตามผลและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (ผู้ให้ข้อมูลสำหรับคนที่ 9)

2. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาล ตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำหรับจำนวน 10 คน พบว่า ความมีการเดือนเงินเดือนโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของบุคลากร โดยพิจารณาในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ (ผู้ให้ข้อมูลสำหรับคนที่ 1, 2, 4, 5, 7, 9, 10) การจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนด้วยความเป็นธรรม เหมาะสมกับภาระงาน สภาพเศรษฐกิจและ

การดำรงชีวิตในปัจจุบัน (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3, 8) มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณา เลื่อนเงินเดือนอย่างชัดเจน และปฏิบัติให้ตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และมีการจัดเลี้ยงอาหารให้กับบุคลากรในโอกาสสำคัญต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6)

3. ด้านสภาพแวดล้อม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านสภาพแวดล้อม จากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 คน พบว่า ครัวมีการสร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับงานและจำนวนบุคลากร มีความสะอาด สวยงาม เป็นระเบียบ มีแสงสว่างเพียงพอ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีความทันสมัยและเพียงพอ มีความปลอดภัย (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1, 2, 5, 7, 8, 9, 10) มีการจัดสถานที่พักผ่อนและกิจกรรมนันทนาการให้แก่บุคลากร (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3) ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1, 4, 6) และมีการตั้งงบประมาณในการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8)

4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 คน พบว่า ครัวมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาโอกาส และความก้าวหน้าของบุคลากร โดยนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการพิจารณา (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1, 6, 7) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและพัฒนาศักยภาพ ของตนเอง (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2, 3, 4, 5, 10) ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำและสนับสนุน บุคลากรเมื่อมีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5, 8, 9)

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 คน พบว่า ครัวมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ทุกคนได้ทำงานร่วมกัน (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1, 2, 5) จัดให้มีกิจกรรมสร้างความสามัคคีและสัมพันธ์อันดีในองค์กร (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1, 6, 7, 9) ผู้บังคับบัญชาควรอุตสาหะใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน อยแนะนำและให้ความช่วยเหลือ

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2, 7, 8) มองหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงานที่จะเกิดขึ้น (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3) และบุคลากรควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ถูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4, 10)

6. ด้านการยอมรับนับถือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านการยอมรับนับถือ จากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 คน พบว่า ความมีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการยกย่อง ชันเชีย บุคลากร ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น มีความประพฤติดี (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1, 2, 5, 6, 7, 8) ผู้บังคับบัญชา ควรให้ความไว้วางใจมองหมายงานที่สำคัญให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการเสนอความคิดเห็นการกำหนดนโยบายขององค์กร (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4) เปิดโอกาส ให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ มีอิสระในการตัดสินใจภายใต้กฎ ระเบียบ (ผู้ให้ข้อมูล สำคัญคนที่ 9, 10)

ผู้จัดได้สรุปแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาล ตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ดังตาราง 27

ตาราง 27 สรุปแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบล พุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
---------------------------------------	--

1. ด้านความสำเร็จของงาน

1.1 การมองหมายงานให้ตรงกับตำแหน่งงาน ความรู้
ความสามารถของบุคลากร

1.2 การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการ
แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการทำงาน

1.3 ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม
เพื่อปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการ
ปฏิบัติงาน

ตาราง 27 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
<p>1. ด้านความสำเร็จของงาน (ต่อ)</p> <p>2. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน</p>	<p>1.4 สร้างเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงานรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น</p> <p>1.5 ปลูกฝังให้บุคลากรยึดมั่นต่อจรรยาบรรณและกฎระเบียบที่องค์กรไว้วางไว้</p> <p>1.6 การกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ และกำหนดกรอบระยะเวลาแล้วเสร็จของงาน</p> <p>1.7 มีการติดตามผลและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน</p> <p>2.1 การเลื่อนเงินเดือน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของบุคลากร</p> <p>2.2 การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในรูปแบบของคณฑ์กรรมการ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้</p> <p>2.3 การจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนด้วยความเป็นธรรม เหมาะสมกับภาระงาน สภาพเศรษฐกิจและการดำรงชีวิตในปัจจุบัน</p> <p>2.4 การกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างชัดเจน และปฏิบัติให้ตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้</p> <p>2.5 มีการจัดเลี้ยงอาหารให้กับบุคลากรในโอกาสสำคัญๆเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร</p>

ตาราง 27 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ด้านสภาพแวดล้อม	<p>3.1 มีการสร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับงาน และจำนวนบุคลากร มีความสะอาด สวายงาน เป็นระเบียบ มีแสงสว่างเพียงพอ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัยและเพียงพอ มีความปลอดภัย</p> <p>3.2 มีการจัดสถานที่พักผ่อนและกิจกรรมนันทนาการให้แก่บุคลากร</p> <p>3.3 ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>3.4 มีการตั้งงบประมาณในการดูแลสภาพแวดล้อม ในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม</p>
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	<p>4.1 มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาโอกาสและความก้าวหน้าของบุคลากร</p> <p>4.2 มีการนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการพิจารณาโอกาสและความก้าวหน้าของบุคลากร</p> <p>4.3 มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนเอง</p> <p>4.4 ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำและสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม</p>
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	<p>5.1 ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม แบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ทุกคนได้ทำงานร่วมกัน</p> <p>5.2 จัดให้มีกิจกรรมสร้างความสามัคคีและสัมพันธ์อันดีในองค์กร</p>

ตาราง 27 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร
<p>5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ต่อ)</p> <p>6. ด้านการยอมรับนับถือ</p>	<p>5.3 ผู้บังคับบัญชาควรดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน อย่างแน่นหนาและให้ความช่วยเหลือ 5.4 การมองหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงานที่จะเกิดขึ้น 5.5 บุคลากรควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 6.1 มีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการยกย่อง ชันเชีย บุคลากรผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น มีความประพฤติดี 6.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความไว้วางใจมองหมายงานที่สำคัญให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา 6.3 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเสนอความคิดเห็นการกำหนดนโยบายขององค์กร 6.4 การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ มีอิสระในการตัดสินใจภายใต้กฎระเบียบ</p>

จากตาราง 27 สามารถสรุปแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน ความมีการมองหมายงานให้ตรงกับตำแหน่งงาน ความรู้ ความสามารถของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากร ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมเพื่อปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ปลูกฝังให้บุคลากรยึดมั่นต่อจรรยาบรรณและกฎระเบียบที่องค์กร ได้วางไว้ ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ

และกำหนดกรอบระยะเวลาแล้วเสร็จของงาน และมีการติดตามผลและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีการเลื่อนเงินเดือนโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของบุคลากร โดยพิจารณาในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ไปร่วงใส่และตรวจสอบได้ การจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนด้วยความเป็นธรรม เหมาะสมกับบริษัทงาน สภาพเศรษฐกิจและการดำรงชีวิตในปัจจุบัน มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างชัดเจนและปฏิบัติให้ตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และมีการจัดเลี้ยงอาหารให้กับบุคลากรในโอกาสสำคัญต่างๆเพื่อเป็นการสร้างห่วงโซ่และกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร

3. ด้านสภาพแวดล้อม ควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับงานและจำนวนบุคลากร มีความสะอาด สวยงาม เป็นระเบียบ มีแสงสว่างเพียงพอ คุณภาพน้ำในการปฏิบัติงานมีความทันสมัยและเพียงพอ มีความปลอดภัย มีการจัดสถานที่พักผ่อนและกิจกรรมนันทนาการให้แก่บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีการตั้งงบประมาณในการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม

4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาโอกาสและความก้าวหน้าของบุคลากร โดยนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการพิจารณา มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนเอง ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำและสนับสนุนบุคลากรเมื่อมีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ทุกคนได้ทำงานร่วมกัน จัดให้มีกิจกรรมสร้างความสามัคคีและสัมพันธ์อันดีในองค์กร ผู้บังคับบัญชาควรดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน คอยแนะนำและให้ความช่วยเหลือ มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงานที่จะเกิดขึ้น และบุคลากรควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

6. ด้านการยอมรับนับถือ ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย บุคลากรผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น มีความประพฤติดี ผู้บังคับบัญชาควรให้ความไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเสนอความคิดเห็นการกำหนดนโยบายขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ มีอิสระในการตัดสินใจภายใต้กฎระเบียบ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี และ 3) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี วิธีการดำเนินการวิจัย เป็นการวิจัยแบบพสานวิธี แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน โดยขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำนวน 54 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเบรี่ยบเทียบความแตกต่าง เป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหาร ของเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์เป็นรายค้าน พนว่าค้านที่บุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ค้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา ได้แก่ ค้านความสำเร็จของงาน ค้านสภาพแวดล้อม ค้านการยอมรับนับถือ และค้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ส่วนค้านที่บุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ค้านเงินเดือนและ พลประโยชน์ตอบแทน โดยมีรายละเอียดแต่ละค้าน ดังนี้

1.1 บุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พนว่าส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผลสำเร็จ

ของงานมาจากการความมุ่งมั่นพากเพียรในการดำเนินงานต่างๆเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผลสำเร็จของงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.2 บุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ รองลงมาได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมสมกับภาระงานและความรับผิดชอบ และการเบิกจ่ายสวัสดิการต่างๆในหน่วยงานมีความสะดวกและรวดเร็ว และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เงินเดือนและค่าสวัสดิการเหมาะสมสมกับสภาพเศรษฐกิจและการดำรงชีวิตในปัจจุบัน

1.3 บุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ อาคารสถานที่ มีความสะอาด สงบสุขและอากาศดีเยห์ เหมาะสมแก่การทำงาน รองลงมาได้แก่ หน่วยงานมีการตั้งงบประมาณเพื่อใช้ในการดูแลสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้อย่างเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

1.4 บุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับความรู้เพิ่มเติม โดยการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานหรือการเข้าร่วมประชุม รองลงมาได้แก่ หน่วยงานมีการใช้หลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้นเงินเดือนจากความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่

1.5 บุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมเป็นกันเองและมีความสามัคคีในหน่วยงาน รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงานภายใต้

หน่วยงานเป็นอย่างดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผล

1.6 บุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

2.1 บุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ

2.3 บุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านสภาพแวดล้อม

2.4 บุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการยอมรับนับถือ

2.5 บุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.6 บุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.7 บุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ

3. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย

3.1 ด้านความสำเร็จของงาน ควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับตำแหน่งงาน ความรู้ ความสามารถของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและ

ตัดสินใจในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมเพื่อปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงานรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ปลูกฝังให้บุคลากรยึดมั่นต่อจรรยาบรรณและกฎระเบียบท่องค์กร ได้วางไว้ ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ และกำหนดกรอบระยะเวลาเดือดเสร็จของงาน มีการติดตามผลและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน

3.2 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีการเลื่อนเงินเดือนโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของบุคลากร โดยพิจารณาในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ การจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน ด้วยความเป็นธรรม เหมาะสมกับภาระงาน สภาพเศรษฐกิจและการดำรงชีวิตในปัจจุบัน มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน อย่างชัดเจน และปฏิบัติให้ตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และมีการจัดเลี้ยงอาหารให้กับบุคลากร ในโอกาสสำคัญต่างๆเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร

3.3 ด้านสภาพแวดล้อม ควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับงานและจำนวนบุคลากร มีความสะอาด สวยงาม เป็นระเบียบ มีแสงสว่างเพียงพอ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีความทันสมัยและเพียงพอ มีความปลอดภัย มีการจัดสถานที่พักผ่อนและกิจกรรมนันทนาการ ให้แก่บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีการตั้งงบประมาณในการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม

3.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาโอกาส และความก้าวหน้าของบุคลากร โดยนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการพิจารณา มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนเอง ผู้บังคับบัญชา ควรให้คำแนะนำและสนับสนุนบุคลากรเมื่อมีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม

3.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ทุกคนได้ทำงานร่วมกัน จัดให้มีกิจกรรมสร้างความสามัคคีและสัมพันธ์อันดีในองค์กร ผู้บังคับบัญชาควรดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน อย่างแน่น้ำและให้ความช่วยเหลือ มองหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงานที่จะเกิดขึ้น และบุคลากรควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือซึ้งกันและกัน

3.6 ด้านการยอมรับนั้นถือ ความมีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการยกย่อง ชุมชน บุคลากร ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น มีความประพฤติดี ผู้บังคับบัญชาควรให้ความไว้วางใจมองหมายงาน ที่สำคัญให้ผู้ได้บังคับบัญชา และให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเสนอความคิดเห็นการกำหนดนโยบายขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ มีอิสระในการตัดสินใจภายใต้กฎระเบียบ

4. สมมุติฐานการวิจัย บุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัด สารบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสารบุรี ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประถегบุคลากร และสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมุติฐานการวิจัย ส่วนบุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสารบุรี ที่มีเพศ รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจ 在การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัย

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ถือว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสารบุรี ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยของนักวิชาการมาอภิปรายผล ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสารบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสารบุรี มีการบริหารจัดการด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เป็นอย่างดี เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านที่บุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสารบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการยอมรับนั้นถือ และด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่ ส่วนด้านที่บุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสารบุรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ต่อแทน โดยมีรายละเอียด แต่ละด้าน ดังนี้

1.1 บุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสารบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผลสำเร็จ ของงานมากความมุ่งมั่นพากเพียรในการดำเนินงานต่างๆเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

อาจเป็นเพราะบุคคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยนำความรู้ ความสามารถและประสบการณ์มาใช้อย่างเต็มที่ จนบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ผลสำเร็จของงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของมนตรี คงเลาระ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรเทศบาล ตำบลมะกรุด อำเภอโภช จังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรเทศบาลตำบลมะกรุด อำเภอโภช จังหวัดปัตตานี ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 บุคคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พนักงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ อาจเป็นเพราะเทศบาลตำบลพุกร่าง มีการกำหนดอัตราเงินเดือนเหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบ มีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคคลากร การเบิกจ่ายสวัสดิการต่างๆมีความสะดวกและรวดเร็ว ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระพงษ์ศักดิ์ สนัตโน (2561, หน้า 128) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสะแก้ว จังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสะแก้ว จังหวัดสระบุรี ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 บุคคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พนักงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ อาคารสถานที่ มีความสะอาด แสงสว่างและอากาศถ่ายเท เหมาะสมแก่การทำงาน อาจเป็นเพราะเทศบาลตำบลพุกร่าง มีการตั้งงบประมาณเพื่อใช้ในการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับบุคคลากร ทำให้อาคาร สถานที่ มีความสะอาด แสงสว่างและอากาศถ่ายเท เหมาะสมแก่การทำงาน อีกทั้ง มีการนำเทคโนโลยีที่จำเป็นและทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลากรเกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนฤทธิ์ เย็นสถาบายน (2559, หน้า 98) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา

พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลลุมพะขามเมืองใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 บุคลากรเทศบาลตำบลลุมพกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับความรู้เพิ่มเติมโดยการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานหรือการเข้าร่วมประชุมอาจเป็น เพราะเทศบาลตำบลลุมพกร่าง ได้ให้การสนับสนุนบุคลากร ให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ โดยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน มีการใช้หลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างชัดเจนและการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศุภกาญจน์ ไชยพัฒน์ (2561, หน้า 117) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 บุคลากรเทศบาลตำบลลุมพกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์ เป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสนใจเป็นกันเอง และมีความสามัคคีในหน่วยงาน อาจเป็น เพราะบุคลากรมีความสนใจเป็นกันเอง และมีความสามัคคีในหน่วยงาน ให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงานภายในหน่วยงานเป็นอย่างดี ดูแลเอาใจใส่ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ก้อนภา ถินวัฒนาภูต (2556, หน้า 125) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.6 บุคลากรเทศบาลตำบลลุมพกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ อาจเป็น เพราะบุคลากรได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถของตนเอง เมื่อปฏิบัติงานบรรลุผล

สำเร็จทำให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานซึ่งได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนตรี คงเดล (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลลงมูล อำเภอโภช จังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลลงมูล อำเภอโภช จังหวัดปัตตานี ด้านการได้รับการยอมรับนั้นถือ อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลลงมูลร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

2.1 บุคลากรเทศบาลตำบลลงมูลร่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะเทศบาลตำบลลงมูลร่าง มีแนวทางในการบริหารงานโดยไม่แบ่งแยกเพศ หรือนำเอาเพศมาเป็นตัวตัดสินใจเลือกปฏิบัติ ทั้งการรับเข้าทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเดือนขึ้นเงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ เนื่องด้วยองค์กรให้ความสำคัญกับความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรมากกว่าเรื่องเพศ เพราะเมื่อบุคคลไม่ว่าเพศใดก็ตามเข้ามายืนหนึ่งในบุคลากร ให้ความสำคัญกับความรู้ ความสามารถ ของบุคคลตามตำแหน่งหน้าที่ ก็ต้องอยู่ในกฎระเบียบ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมือนกันจึงอาจทำให้เพศไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกาญจน์ ไชยพิพัฒน์ (2561, หน้า 113) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคุเมือง จังหวัดนราธิวาส ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรเทศบาลตำบลลงมูลร่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนั้นถือ อาจเป็นเพราะอายุเป็นสิ่งที่บ่งบอกเกี่ยวกับความมีประสบการณ์ในเรื่องต่างๆของบุคคล บุคลากรที่มีอายุน้อยอาจถูกมองว่ายังมีประสบการณ์น้อยกว่าในเรื่องต่างๆทั้งในเรื่องความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงาน การได้รับการยอมรับนั้นถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานซึ่งน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 79) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลค่ายนินวน ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลค่ายนินวนที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.3 บุคลากรเทศบาลตำบลลงมูลร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านสภาพแวดล้อม อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานและได้รับมอบหมายงานที่แตกต่างกัน ทำให้เป้าหมายความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

แตกต่างกัน อีกทั้งบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าอยู่ในมีความต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพราะสภาพแวดล้อมจะสร้างบรรยายกาศในการทำงานที่ดีส่งผล ต่อผลการปฏิบัติงานด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชพรรณ ทาศรี (2564, หน้า 72) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาล เมืองแสนสุขที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.4 บุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีประเภท บุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการยอมรับนับถือ อาจเป็นเพราะบุคลากร ที่มีประเภทแตกต่างกันจะมีลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบหรือความก้าวหน้าในหน้าที่แตกต่างกัน เช่น พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ อาจมีความก้าวหน้าในหน้าที่ การได้รับการยอมรับนับถือ ในด้านความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มา กกว่าพนักงานข้าราชการกิจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนิตา ภูเนตียว (2559, หน้า 94) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอบางคล้า จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีประเภทของตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

2.5 บุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีรายได้ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะเทศบาลตำบลพุกร่าง มีการกำหนดอัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบ อีกทั้งการเบิกจ่ายสวัสดิการต่างๆมีความสะดวกและรวดเร็ว และบุคลากรอาจมีความต้องการ ด้านอื่นมากกว่าด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน เช่น การได้อยู่ใกล้ครอบครัว การได้อยู่กับสถานที่ที่ผูกพัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560, หน้า 63) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัด อ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ไม่แตกต่างกัน

2.6 บุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีระยะเวลา การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากร มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่ และเทศบาลตำบลพุกร่างมีการบริหารงานเป็นไปตามระเบียบ ของราชการ มีการคุ้มครองบุคลากรอย่างทั่วถึง โดยไม่คำนึงถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สอดคล้อง กับงานวิจัยของ มนตรี คงเตชะ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรเทศบาลตำบลลุมะกรุด อำเภอโภชnice จังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาล ตำบลลุมะกรุด อำเภอโภชnice จังหวัดปัตตานี ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่ต่างกัน

2.7 บุคลากรเทศบาลตำบลลุมะกรุด อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ๑ ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถืออาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีสถานภาพโสดสามารถทุ่มเทให้กับการทำงานได้เต็มที่ และได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง เนื่องจากบุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้างอาจทุ่มเทให้งานได้น้อยกว่าเนื่องจากอาจมีภาระหน้าที่ทางครอบครัวที่ต้องดูแลเพียงฝ่ายเดียว และอาจถูกมองว่าไม่ประสมความสำเร็จในการใช้ชีวิตอยู่ส่งผลกระทบต่อการยอมรับนับถือและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกฤต ภูคลาง (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาร่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลลุมะกรุด อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย

3.1 ด้านความสำเร็จของงาน ควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับตำแหน่งงาน ความรู้ ความสามารถของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรสามารถแสดงความสามารถให้อย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความสามารถเด่นและตัดสินใจในการทำงานเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมเพื่อปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีศักดิ์ที่ดีในการทำงาน เช่น การมองด้านดีของผู้อื่น การให้อภัยเมื่อทำงานผิดพลาดและช่วยกันหาแนวทางแก้ไข การมองปัญหาเป็นประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ปลูกฝังให้บุคลากรยึดมั่นต่อจรรยาบรรณและกฎระเบียบท่องค์กร ได้วางไว้ เช่น การปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ และกำหนดกรอบระยะเวลาแล้วเสร็จของงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และมีการติดตามผลและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นระยะ

3.2 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีการเลื่อนเงินเดือนโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของบุคลากร โดยพิจารณาในรูปแบบของคณะกรรมการ เช่น

คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานและคณะกรรมการเลื่อนเงินเดือน โดยแต่งตั้งจากตัวแทนส่วนราชการทุกส่วนราชการ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ ไม่นำระบบอุปัต्तิมาใช้ การจ่ายเงินเดือนและประจำนัดต้อนแทน เช่น ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เงินรางวัลประจำปี ด้วยความเป็นธรรม เหมาะสมกับภาระงาน สภาพเศรษฐกิจและการดำรงชีวิตในปัจจุบัน มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างชัดเจน โดยการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปีงบประมาณให้บุคลากรได้รับทราบและปฏิบัติให้ตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และมีการจัดเลี้ยงอาหารให้กับบุคลากรในโอกาสสำคัญต่างๆเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร

3.3 ด้านสภาพแวดล้อม ควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับงานและจำนวนบุคลากร มีความสะอาด สวยงาม เป็นระเบียบ มีแสงสว่างเพียงพอ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีความทันสมัยและเพียงพอ มีความปลอดภัย มีการจัดสถานที่พักผ่อนและกิจกรรมนันทนาการให้แก่บุคลากรเพื่อสร้างความผ่อนคลาย เช่น มีโทรทัศน์เพื่อรับข่าวสารและให้ความบันเทิง มีอุปกรณ์กีฬา เช่น หมากركก เทเบิลเทนนิส ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น กิจกรรม 5 ส. อาทิตย์ละ 1 ครั้ง และมีการตั้งงบประมาณในการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม

3.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาโอุகাসและความก้าวหน้าของบุคลากร โดยนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการพิจารณา วัดผลจากประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พิจารณาตามหลักเกณฑ์ ขอบเขตความรับผิดชอบของบุคลากรและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนเอง เช่น การศึกษา การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ผู้บังคับบัญชา ควรให้คำแนะนำและสนับสนุนบุคลากรเมื่อมีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม

3.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ทุกคนได้ทำงานร่วมกัน บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อก็จะเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานก็ช่วยกันแก้ไขปัญหาเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ จัดให้มีกิจกรรมสร้างความสามัคคีและสัมพันธ์อันดีในองค์กร เช่น กิจกรรม 5 ส. กิจกรรมศึกษาดูงาน กิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมปลูกต้นไม้ และกิจกรรมเข้าวัดฟังธรรม เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาควรดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน อย่างแนะนำและให้ความช่วยเหลือและเมื่อก็จะเกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงานที่จะเกิดขึ้น และบุคลากรควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ถูกແอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความอ่อนโน้ม สุภาพ อิ่มเอม แจ่มใส มีความอดทน อดกลั้น หากมีความเห็นต่างควรใช้เหตุผล ในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน

3.6 ด้านการยอมรับนักศึกษา ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย บุคลากร ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น มีความประพฤติดี เช่น การมอบใบประกาศนียบัตร จัดทำประกาศยกย่อง ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น การยกย่องชมเชยในที่ประชุมพนักงาน เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้รู้สึก เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้ความไว้วางใจมอบหมาย งานที่สำคัญให้ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลและให้คำแนะนำของผู้บังคับบัญชา และให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างเสริมการมีส่วนร่วม ของบุคลากรในการเสนอความคิดเห็นการกำหนดนโยบายขององค์กร เช่น นโยบายในการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กร นโยบายการประยัดพลังงานในองค์กร และเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ มีอิสระในการตัดสินใจภายใต้กฎ ระเบียบ เมื่อประสบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานซึ่งได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า ด้านอื่นๆ ดังนั้นเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จึงควรมีการ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านประจำอย่างต่อเนื่อง เช่น การจ่ายค่าตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่เหมาะสมกับปริมาณงาน การจ่ายเงินรางวัลประจำปี และ การอ่านวิเคราะห์ความต้องการในการเบิกจ่ายสวัสดิการอื่นๆ ให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้รับ เงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและการดำรงชีวิตในปัจจุบัน

1.2 จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี พนักงานบุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการยอมรับนับถือ ดังนี้
เทคโนโลยีทางด้านลูกค้า อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสาระบุรี จึงควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนเองโดยเท่าเทียมกัน ในทุกประเภทบุคลากร จัดให้มีกิจกรรมสร้างความสามัคคีและสัมพันธ์อันดีในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในสังกัดทุกประเภท ทุกตำแหน่งได้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาควรดูแลเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน อย่างแน่น้ำและให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน และควรให้ความไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลและให้คำแนะนำของผู้บังคับบัญชา และให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 ควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับตำแหน่งงาน ความรู้ ความสามารถของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการทำงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเอง มีความสำคัญจนสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมเพื่อบริการให้แก่ลูกค้าและแก้ไขปัญหาที่มีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทคนิคด้านลูกค้า อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสาระบุรี โดยใช้กรอบแนวคิดอื่นๆ หรือปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการเมือง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาแยกในแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดมากขึ้น

บราณนุกروم

Graduate School MRU

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2560). แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอุทัย.
- ก้องนภา ถินวัฒนาภูล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่องค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระบุรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา.
- กัตติกา อร่ามโชค. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรมทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- งามจิต รัตนวงศ์ และ โถกษ์ วรવิวัฒน์. (2557). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 11(54), 107-114.
- จิตราพร ลดາดา. (2559). ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการ (7Ps) ที่มีผลต่อการเลือกใช้ สายการบินต้นทุนต่ำของผู้โดยสารชาวไทยที่ใช้บริการ ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลล้านนา.
- จุรี วรรณajeริญกุล. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ชานนท์ อภิชัยณรงค์. (2557). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร : ศึกษารณี สำนักอ่านวิการประจำศาลอาญา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐกฤต ภูกลาง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารชื่อพะยอม, 27(1), 231-239
- ณัฐคนัย ไทยคำร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา.

- ณัฐพล ศรีกิตติวรรณา. (2559). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเลือกซื้อรองเท้ายี่ห้อ Adidas ของสมาชิกในกลุ่มเฟชบุ๊ค. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ณัฐวัตร เป็งวันปุก. (2560). ปัจจัยสูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ ตั้งแต่ติดต่องั้นทารานที่ 1 กรมทารานที่ 7. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ครรชนี จิตคำรพ. (2561). แรงจูงใจสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ดวงกมล โถทอง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เทศบาลตำบลพุกร่าง. (2564). แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.2561 – 2565) เทศบาลตำบลพุกร่าง. สารบุรี : เทศบาลตำบลพุกร่าง.
- เทศบาลตำบลพุกร่าง. (2564). แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 เทศบาลตำบลพุกร่าง. สารบุรี : เทศบาลตำบลพุกร่าง.
- นวรัตน์ อาชุยืน. (2561). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นิราวดี ศรีทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมูรพา.
- บุญยมาศ พادี. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนາ. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายนินวงศ์ ตำบลลบนางกะจะ อําเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยมูรพา.

- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจิซ อะโอดโนมีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. สารานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์กร, มหาวิทยาลัยเกริก.
- พรนวีน พิพัฒน์เวชนะ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 9(2), 26-40.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนธุมโน. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสารแก้ว จังหวัดสารแก้ว. สารานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชรพรณ ทาครี. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวรัญญาประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริษัท ไอลเย่ จำกัด. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชัยฐ ตั้มดาวัณิช และ พนา จินดาครี. (2561). ความหมายที่แท้จริงของคำ IOC. วารสาร คณะกรรมการศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 24(2), 3 – 12.
- ภูมิภัทร สุวรรณครี. (2560). ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคatholic สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มนตรี ดอเลาะ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะกรุด อำเภอโขกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี. ภาคบันทึกวิชาชีพ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- มลฤดี เย็นสายย. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลลณะขามเมืองใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนัสันนท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- นานิตา ภูเคลียว. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อําเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รัตนศักดิ์ เมื่มโสภา. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ติดตั้งและบำรุงรักษา อุปกรณ์ต่อนอก บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- รัศมี เอกแพรวงศ์. (2556). แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพยากรสิน ส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานคร. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2550). พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 114 ก วันที่ 14 พฤษภาคม 2542. หน้า 48-66.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562). พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2562.
- ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 136 ตอนที่ 50 ก วันที่ 16 เมษายน 2562. หน้า 164 – 176.
- วรรณฯ อาจารย์. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขานุการสภาพัฒนาระบบ. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- วราภรณ์ เลาะสัมพันธ์พร. (2563). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรม ของผู้ใช้บริการฟู้ดเดลิเวอรี่ ผ่านแอปพลิเคชันฟู้ดแพนด้าในเขตอาเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วราลักษณ์ จันดี. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประปัฐมวิทยาลัย 2 หลังพ่อเมืองอนุสรณ์. ค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วงศิน สันทผลกระทบ. (2557). ลักษณะทางประชากร พฤติกรรมการเปิดรับสื่อ และปัจจัยทางการตลาด ที่มีผลต่อการซื้อขายหล่อประกันต์ในสินค้าประเภทห้องไฟหน้ารถยนต์. การค้นคว้าอิสระนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- วัชระ แย้มชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- วัชริศ เจริญกุล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. ค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วันชัย แซ่ชู. (2561). กระบวนการตัดสินใจข้ออุปกรณ์ไอทีผ่านเว็บไซต์ออนไลน์ของประชาชน ในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีรชัย พ่องศรี. (2559). การวางแผนการเงินเพื่อการเกี้ยวนของข้าราชการทหารเรือสำนักงานตรวจสอบภายในทหารเรือ. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร, มหาวิทยาลัยสยาม.
- วีรบุษ วาณิชกมลนันทน์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศักดิ์ชัย ศิริวิญลัย. (2559). ปัจจัยและพฤติกรรมการลงทุนในกองทุนรวมตราสารทุน : หลักฐานเชิงประจักษ์ ในเขตเศรษฐกิจกลุ่มลุมพินี. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการห้าวไป, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ศศิพร บุญชู. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจข้อบ้านเดี่ยวของโครงการบ้านจัดสรร ในพื้นที่ เขตอันเกอเมือง จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศศิพร พุดหวง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเครือข่าย กลุ่มปั่นมาลา จังหวัดสระบุรี แก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีการศึกษา 2558. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ ศิริเดชานนท์. (2557). การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน กรณีศึกษา : ศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ศุภกาญจน์ ไชยพิพัฒน์นนท์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดนรีรัมย์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนรีรัมย์.

- สร้อยยา ผลสุกบริสุทธิ์. (2562). การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศิริวัลลี พฤกษาอุดมชัย. (2559). ปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานของชุมชนผู้สูงอายุ ตำบลดอนแฟก จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุรีย์พร น้อยมณี. (2558). ปัจจัยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา องค์กรบริหารส่วนตำบลคงจินดา อำเภอสามพาราน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประกอบการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เหมชาติ สุวพิศ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการตลาดนัดของผู้บริโภคในพื้นที่ต.เขาชุ่ง อ.บ้านโป่ง จ.ราชบุรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ忙งานมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อัจฉริยา ทุ่งแข็ง. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรับชมรายการผ่านทางสื่อออนไลน์. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ忙งานมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อําเภอพระพุทธบาท. (2563). แผนอําเภอ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) อําเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี. สารบุรี : อําเภอพระพุทธบาท.
- อริศรา ขอบจิต. (2560). แรงจูงใจในการทำงานของครูนักเรียนที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า : กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต ๓. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร และนโยบายสวัสดิการสังคม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุมา เพื่องประยูร. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอําเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ忙งานมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อุมา ศิริสากร. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท เอ็นยเนียริ่ง รีสอร์ฟเซส (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- Adams, J. Stacey. (1965). Inequity in social exchange, in Berkowitz, Leonard (Ed), Advances in Experimental Social Psychology. Vol. 2. New York : Academic Press.

- Alderfer, C.P. (1972). **Existence. Relatedness and growth, human needs in organization setting.** New York : Free Press.
- Amanda, H. Sibonde., & Maurice O. Dassah. (2021). The relationship between employee motivation and service quality : Case study of a selected municipality in the Western Cape province, South Africa. **Africa's Public Service Delivery and Performance Review.** 9(1), 1-12
- Anagnostopoulos, I.T. (2020). **Employee's motivation in Primary Local Government (municipality). Case study: Municipality of Florina.** Unpublished Master's thesis, University of Western Macedonia.
- Barnard, Chester I. (1972). **The Function of the Executive Massachusetts.** Harvard University
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing** (5th ed). New York : Harper Collins Publishers.
- Herzberg, F., Baard, M., & Synderman, B. (1959). **The Motivation to work.** New York : John Wiley and Sons.
- Likert, R. A. (1932). **Technique for the Measurement of Attitude.** Archives Psychological.
- Maslow, Abraham H. (1954). **Motivation and personality.** New York : Harper & Brothers.
- McClelland, David C. (1962). **Business Drive and National Achievement.**
Harvard Business Review.
- McGregor, D. (1960). **The Human Side of Enterprise.** New York : McGraw-Hill Book.
- Murray, Henry A. (1938). **Explorations in Personality : a Clinical and Experimental Study of Fifty Men of College Age.** (4th ed). New Yok : John Wiley & Sons.
- Skinner, B.F. (1974). **About Behavioism.** New York : Alford A Kuapt F.
- Weske, U. (2016). What Motivates Different Groups of Public Employees Working for Dutch Municipalities? Combining Autonomous and Controlled Types of Motivation. **Review of Public Personnel Administration,** 38(4), 415-430
- Vroom, Victor H. (1964). **Work and Motivation.** New York. : John Wiley & Sons Inc.

ภาคผนวก

Graduate School ARU

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

Graduate School ARU

ลำดับที่.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการยอมรับนับถือ

คำตอบที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นสารสนเทศสำคัญในการศึกษาค้นคว้าเป็นอย่างมาก และการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะประสบผลสำเร็จได้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกท่าน ผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

ปีพนา รอดศรี

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

- | | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ชาย | <input type="checkbox"/> 2. หญิง |
|---------------------------------|----------------------------------|

2. อายุ

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 20 - 30 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 31 - 40 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. 41 - 50 ปี | <input type="checkbox"/> 4. 51 ปีขึ้นไป |

3. ระดับการศึกษา

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษา | <input type="checkbox"/> 2. มัธยมศึกษาตอนต้น |
| <input type="checkbox"/> 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย | <input type="checkbox"/> 4. ปวช. |
| <input type="checkbox"/> 5. ปวส. | <input type="checkbox"/> 6. ปริญญาตรี |
| <input type="checkbox"/> 7. สูงกว่าปริญญาตรี | |

4. ประเภทบุคลากร

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. พนักงานเทคโนโลยี | <input type="checkbox"/> 2. ลูกจ้างประจำ |
| <input type="checkbox"/> 3. พนักงานข้าราชการ | |

5. รายได้

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> 2. 10,001 - 15,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 3. 15,001 - 20,000 บาท | <input type="checkbox"/> 4. 20,001 - 25,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 5. 25,001 - 30,000 บาท | <input type="checkbox"/> 6. 30,001 - 35,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 7. 35,001 - 40,000 บาท | <input type="checkbox"/> 8. มากกว่า 40,000 บาท |

6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. 1 - 5 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 6 - 10 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. 11 - 15 ปี | <input type="checkbox"/> 4. 16 - 20 ปี |
| <input type="checkbox"/> 5. 21 ปีขึ้นไป | |

7. สถานภาพ

- | | |
|--|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. โสด | <input type="checkbox"/> 2. สมรส |
| <input type="checkbox"/> 3. หม้าย/หย่าร้าง | |

ส่วนที่ 2 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
	ด้านความสำเร็จของงาน					
1	ผลสำเร็จของงานมาจากความมุ่งมั่นพากเพียรในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน					
2	สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามกฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
3	ผลสำเร็จของงานมาจากการนำเอาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์มาใช้อย่างเต็มที่					
4	ผลสำเร็จของงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
5	ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจ ที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น					
	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน					
6	หน่วยงานมีความเป็นธรรมในการพิจารณา เดือนขึ้นเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ					
7	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระงาน และความรับผิดชอบ					

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ต่อหนูแทน (ต่อ)					
8	เงินเดือนและค่าสวัสดิการเหมาะสมกับ สภาพเศรษฐกิจและการดำรงชีวิตในปัจจุบัน					
9	หน่วยงานมีค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน นอกเวลาราชการอย่างเหมาะสม					
10	การเบิกจ่ายสวัสดิการต่างๆ ในหน่วยงาน มีความสะดวกและรวดเร็ว					
	ด้านสภาพแวดล้อม					
11	อาคาร สถานที่ มีความสะอาด แสงสว่างและอากาศ ถ่ายเท เหมาะสมแก่การทำงาน					
12	มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้อ้างเพียงพอ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน					
13	มีการจัดห้องทำงานเป็นระเบียบ และแยกเป็นสัดส่วน สามารถติดต่องานได้ง่ายและเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน					
14	มีการนำเทคโนโลยีที่จำเป็นและมีความทันสมัย เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน					
15	หน่วยงานมีการตั้งงบประมาณเพื่อใช้ในการดูแล สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและ เหมาะสม					
	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่					
16	มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน จากผลการปฏิบัติงานในหน้าที่					
17	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม					
18	ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการ ปรับหรือโยกขยับตำแหน่งที่เหมาะสม					

ข้อที่	ข้อความ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ (ต่อ)					
19	ได้รับความรู้เพิ่มเติมโดยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงานหรือการเข้าร่วมประชุม					
20	หน่วยงานมีการใช้หลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างชัดเจน					
	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
21	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานดูแลเอาใจใส่ ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน					
22	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติ ในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผล					
23	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม ^{ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม} เป็นกันเองและมีความสามัคคีในหน่วยงาน					
24	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ ^{ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ} ในการติดต่อประสานงานภายในหน่วยงาน เป็นอย่างดี					
25	ผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน					
	ด้านการยอมรับนับถือ					
26	หน่วยงานมีการยกย่อง ชมเชยบุคลากร ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น					
27	ได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
28	ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริมให้มีเกียรติ และศักดิ์ศรีในสังคม					

ข้อที่	ข้อความ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
	ด้านการยอมรับนับถือ (ต่อ)					
29	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับ ในความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ					
30	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญ ให้ปฏิบัติอยู่เสมอ					

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

Graduate School ARU

รหัส.....

**แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทคบາลตำแหน่งพุกร่าง
อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี**

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแนวทาง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทคบາลตำแหน่งพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

จึงโปรดขอความอนุเคราะห์จากท่านในการให้สัมภาษณ์ตามความเป็นจริง อันจะเป็น ประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ โดยคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆต่อตัวท่าน ข้าพเจ้าขอให้ ความมั่นใจว่าข้อมูลของท่านจะถือเป็นความลับ และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอ เป็นภาพรวมเท่านั้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และ ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

ปัทมา รอตศรี

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับการสัมภาษณ์
ตำแหน่ง.....
วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์.....
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....

**ส่วนที่ 2 : แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี**

1. ท่านมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน อย่างไร

2. ท่านมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน อย่างไร

3. ท่านมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม อ忙่าไร

4. ท่านมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่อย่างไร

Graduate School

5. ท่านมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อย่างไร

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

6. ท่านมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนักอีสปอร์ตอย่างไร

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูล

ภาคผนวก ค

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบข้อมูลในการวิจัย



ที่ อว.๐๖๒๙.๙/๑๒๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ.พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เขียนขานในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชุกร นาครอน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ และแบบแสดงความเห็นของผู้เขียนขาน จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวปัทมา รอดศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุญาตให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกคร่าง จังหวัดสระบุรี” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ พศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว จึงได้ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เขียนขาน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมา พร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำการค้นคว้าอิสระในโอกาสต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เขียนขานตรวจสอบเครื่องมือในการจัดทำการค้นคว้าอิสระ ของ นางสาวปัทมา รอดศรี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ อว.๐๖๒๙.๘/๑๑๒๘

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

อ.พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรี โภสิทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวปัทมา รอดศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทคนาลढับลูกร่าง จังหวัดสระบุรี” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว จึงได้ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมา พร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บ รวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำการค้นคว้าอิสระในโอกาสต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความ อนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการจัดทำการค้นคว้าอิสระ ของ นางสาวปัทมา รอดศรี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐-๓๔๓๒-๒๑๐๘๓



ที่ อว.๐๖๒๙.๙/๑๒๘

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

อ.พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการสาขาวิชา ดร.นฤมล อนุสนิพัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวปัทมา รอดศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลคลุกругร่าง จังหวัดสระบุรี” ภายใต้การควบคุมของ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว จึงได้ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมา พร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บ รวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำการค้นคว้าอิสระในโอกาสต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความ อนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการจัดทำการค้นคว้าอิสระ ของ นางสาวปัทมา รอดศรี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

๖๗๙๐๑ ๘๔๕๒๗๖๗๖๗

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้อำนวยการสาขาวิชา ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๗-๒๑๔๓

ภาคผนวก ง
ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Graduate School ARU

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 Q16 Q17 Q18 Q19 Q
20 Q21 Q22 Q23 Q24 Q25 Q26 Q27 Q28 Q29 Q30
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet1] C:\Users\ACER SWIFT\Desktop\พากค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ปีพนก.sav

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ผลสำเร็จมาจากการความมุ่งมั่น พากเพียร	4.27	.450	30
ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ตามระเบียบและขั้นตอน	4.47	.507	30
การนำความรู้ ประสบการณ์มาใช้ในการทำงาน	4.43	.568	30
ผลสำเร็จของงานเป็นที่ยอมรับ	4.37	.556	30
เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	4.37	.615	30
ความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นฯและสวัสดิการ	4.20	.610	30
เงินเดือนและสวัสดิการเหมาะสมกับภาระงาน	4.07	.740	30
เงินเดือน สวัสดิการ เหมาะสมสภาพเศรษฐกิจ	3.27	.980	30
ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกราชการ	3.60	.814	30
ความสะดวก รวดเร็วในการเบิกจ่ายสวัสดิการ	3.50	.900	30
อาคาร สถานที่ แสงสว่าง มีความเหมาะสม	3.93	.828	30
อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอ	4.13	.776	30
ห้องทำงานเป็นระเบียบ เป็นสัดส่วน	4.07	.907	30
การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.13	.776	30
การตั้งงบประมาณในการดูแลสภาพแวดล้อม	3.83	.747	30
โอกาสเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน	3.70	.952	30
ความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.90	.712	30
ได้รับการสนับสนุน ปรับหรือยกย้ายตำแหน่ง	3.83	.747	30
การฝึกอบรม ศัลยกรรม	3.90	.607	30
การใช้หลักกฎหมายเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.87	.776	30
การดูแลเอาใจใส่ ช่วยแก้ปัญหา	4.20	.714	30
การให้เกียรติ และรับฟังเหตุผล	4.10	.759	30
ความสนใจสนับสนุน และสามัคคีในหน่วยงาน	4.30	.651	30
ให้ความร่วมมือในการประสานงาน	4.07	.691	30
ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพ	4.13	.900	30
การยกย่อง ชมเชย	3.77	.898	30
ได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ	4.03	.615	30

เกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม	4.07	.583	30
การยอมรับในความสามารถ	4.13	.571	30
ได้รับความไว้วางใจ มอบหมายงานสำคัญ	4.10	.548	30

Graduate School ARU

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-	Cronbach's
			Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ผลสำเร็จมาจากการความมุ่งมั่น พากเพียร	116.47	121.844	.002	.902
ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ตามระเบียบและขั้นตอน	116.27	120.409	.126	.900
การนำความรู้ ประสบการณ์มาใช้ในการทำงาน	116.30	121.390	.028	.902
ผลสำเร็จของงานเป็นที่ยอมรับ	116.37	120.033	.141	.900
เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	116.37	122.585	-.066	.904
ความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นฯและสวัสดิการ	116.53	116.464	.397	.897
เงินเดือนและสวัสดิการเหมาะสมกับภาระงาน	116.67	111.954	.611	.893
เงินเดือน สวัสดิการ เหมาะสมสภาพเศรษฐกิจ	117.47	111.223	.478	.896
ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	117.13	109.016	.729	.890
ความสะอาด รวดเร็วในการเบิกจ่ายสวัสดิการ	117.23	107.840	.717	.890
อาคาร สถานที่ แสงสว่าง มีความเหมาะสม	116.80	110.166	.645	.892
อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอ	116.60	114.179	.439	.896
ห้องทำงานเป็นระเบียบ เป็นสัดส่วน	116.67	108.092	.697	.890
การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	116.60	114.593	.413	.897
การตั้งงบประมาณในการคุ้มคล้ำเดือน	116.90	110.231	.719	.891
โอกาสเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน	117.03	118.792	.114	.904
ความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	116.83	112.420	.605	.893
ได้รับการสนับสนุน ปรับหรือ ยกข่ายตำแหน่ง	116.90	113.610	.496	.895
การฝึกอบรม ศัมยานา	116.83	116.489	.397	.897
การใช้หลักเกณฑ์เลื่อนขั้นเงินเดือน	116.87	114.878	.396	.897
การคุ้มคล้ำใจใส่ ช่วยแก้ปัญหา	116.53	113.637	.520	.895
การให้เกียรติ และรับฟังเหตุผล	116.63	114.792	.412	.897
ความสนใจและสนับสนุน และความมั่นคงในหน่วยงาน	116.43	114.737	.495	.895
ให้ความร่วมมือในการประสานงาน	116.67	113.402	.556	.894
ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพ	116.60	107.145	.758	.889

การยกย่อง ชุมชน	116.97	108.447	.685	.891
ได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ	116.70	116.217	.412	.897
เกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม	116.67	115.954	.459	.896
การยอมรับในความสามารถ	116.60	115.283	.526	.895
ได้รับความไว้วางใจ มอบหมายงานสำคัญ	116.63	117.964	.319	.898

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
120.73	122.064	11.048	30

ภาคผนวก จ
ผลการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)

หลักเกณฑ์การตรวจสอบค่า IOC

การวิเคราะห์เครื่องมือ (แบบสอบถาม) ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย IOC คือ ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ ค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) แล้วประเมินผลเครื่องมือ ดังนี้

ให้ค่าคะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้ค่าคะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้ค่าคะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

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

โดยกำหนดให้

IOC = ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนกรรมการผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีความเที่ยงตรงใช้ได้

2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (IOC)
ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทคนาลตำบดพุกร่วง
อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		1	2	3	
	ด้านความสำเร็จของงาน				
1	ผลสำเร็จของงานมาจากความมุ่งมั่นพากเพียร ในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1
2	สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1
3	ผลสำเร็จของงานมาจากการนำเอาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์มาใช้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1
4	ผลสำเร็จของงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1
5	ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจ ที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1
	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน				
6	หน่วยงานมีความเป็นธรรมในการพิจารณา เดือนขึ้นเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ	+1	+1	+1	+1
7	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมสมกับภาระงาน และความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1
8	เงินเดือนและค่าสวัสดิการเหมาะสมสมกับ สภาพเศรษฐกิจและการดำรงชีวิตในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1
9	หน่วยงานมีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1
10	การเบิกจ่ายสวัสดิการต่างๆ ในหน่วยงานมีความ สะดวก และรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		1	2	3	
ด้านสภาพแวดล้อม					
11	อาคาร สถานที่ มีความสะอาด แสงสว่างและอากาศดีเยห์ เหมาะสมแก่การทำงาน	+1	+1	+1	+1
12	มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ย่างเพียงพอ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	+1	+1	+1	+1
13	มีการจัดห้องทำงานเป็นระเบียบ และแยกเป็นสัดส่วน สามารถติดต่องานได้ง่ายและเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1
14	มีการนำเทคโนโลยีที่จำเป็นและมีความทันสมัย เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1
15	หน่วยงานมีการตั้งงบประมาณเพื่อให้ใช้ในการดูแลสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่					
16	มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน จากความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่	+1	+1	+1	+1
17	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1
18	ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือยกข่ายตำแหน่งที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1
19	ได้รับความรู้เพิ่มเติมโดยการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานหรือการเข้าร่วมประชุม	+1	+1	+1	+1
20	หน่วยงานมีการใช้หลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
21	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานดูแลเอาใจใส่ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1
22	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผล	+1	+1	+1	+1

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		1	2	3	
	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ต่อ)				
23	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมเป็นกันเองและมีความสามัคคีในหน่วยงาน				
24	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงานภายในหน่วยงานเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1
25	ผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1
	ด้านการยอมรับนับถือ				
26	หน่วยงานมีการยกย่อง ชูมชูนักการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	+1	+1	+1	+1
27	ได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	0	+0.67
28	ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริมให้มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม	+1	+1	+1	+1
29	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	+1	+1	0	+0.67
30	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1

ค่า IOC ของแบบสอบถามทั้งหมด เฉลี่ยเท่ากับ 0.978

ภาคผนวก ๙

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อทดสอบเครื่องมือ



ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ /๑๑๔๐

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย

อำเภอพระนครศรีอยุธยา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองพระพุทธบาท

ด้วย นางสาวปัทมา รอดศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลลพบุรี อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ ในกรณีนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ เพื่อดำเนินการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย จึงได้ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร. ๐-๓๔๓๒-๒๑๐๘๗

ได้รับเอกสารไว้แล้วและรับรองแล้ว

ลงชื่อ.....

ลงที่..... ๒๕๖๕

เวลา..... ๐๘.๔๕ %

ภาคผนวก ช

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมรวมข้อมูล



ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ / ๑๗๕๘

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ถนนปรีดิพันมยงค์ ตำบลประชูชัย

อำเภอพระนครศรีอยุธยา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๑๐๐๐

๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลพุกร่าง

ด้วย นางสาวปัทมา รอดศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ ในกรณีนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากพนักงานเทศบาล อุกร้าวประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ ที่อยู่ในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ เพื่อใช้ประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย จึงได้ร้องขอความ อนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำการค้นคว้าอิสระ ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความบันทึก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. ๐-๓๔๓๒-๔๑๘๓

ได้รับเอกสารไว้เรียบร้อยแล้ว
ลงชื่อ..... ๓๓ สิงหาคม
วันที่..... ๑๖ ม.ค.๖๕
เวลา..... ๑๔. ๔๐ น.



ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ / ๒ ๑๕๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๗๐๐๐

๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายปณชัย กติ่นพูล (นายกเทศมนตรีตำบลพูกร่าง)

ด้วย นางสาวปัทมา รอดศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้
ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพูกร่าง อำเภอพระพุทธบาท
จังหวัดสระบุรี” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ
ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลท่าน เพื่อใช้ประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย
จึงขอรบกวนความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการ
ทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความกรุณา
จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. ๐-๓๔๕๒-๒๐๘๓

นายปณชัย กติ่นพูล
นายกเทศมนตรีตำบลพูกร่าง



ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ / ก ๑๕๔

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางรัตนา เมเม่อนสิทธิ์ (รองนายกเทศมนตรีตำบลคลูกร่าง)

ด้วย นางสาวปัทมา รอตศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลลพบุรี อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ พศ.ดร.อวิชาติ พานสุวรรณ ในกรณีนักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลท่าน เพื่อใช้ประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย จึงไคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความกรุณา จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อวิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร. ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

(นางรัตนา เมเม่อนสิทธิ์)

รองนายกเทศมนตรีตำบลคลูกร่าง



ที่ ว. ๐๖๒๙.๙ / ๑๕๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ข้อความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายบุญส่ง บำรุงวนิช (รองนายกเทศมนตรีตำบลพุกร่าง)

ด้วย นางสาวปัทมา รอดศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรู้ประสาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจประสาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้
ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท
จังหวัดสระบุรี” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ พศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ
ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลท่าน เพื่อใช้ประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย
จึงได้ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการ
ทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความกรุณา
จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร. ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๗

๔ ๘๙๙๙๙๙๙๙๙ (มีรูปถ่าย)
รองฯ เอกภัณฑ์ฯ จ.๑๕๘



ที่ อว. ๐๖๒๕๙ / ก ๑๕๘

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ร.ต.สุเทพ อันประนิตร (ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลพุกร่าง)

ด้วย นางสาวปัทมา รอดศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาสร้างสรรค์ประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้
ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท
จังหวัดสระบุรี” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ
ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลท่าน เพื่อใช้ประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย
จึงครรชขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการ
ทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความกรุณา
จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร./โทรสาร. ๐-๓๔๓๗-๒๐๔๙

ร.ต.
(สุเทพ อันประนิตร)
ที่ปรึกษาการปกครองและกิจกรรมทางวิชาการ



ที่ วว. ๐๖๒๙.๘ / ๑๕๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ถนนปรีดิพนมยงค์ ตำบลประตูชัย

อำเภอพระนครศรีอยุธยา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๗๐๐๐

๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ข้อความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางทองไส สำราญจริง (เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลลพบุรีร่วง)

ด้วย นางสาวปัทมา รอดศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลลพบุรีร่วง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ ในกรณีนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลท่าน เพื่อใช้ประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย จึงครรช์ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความกรุณา จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร. ๐-๓๔๓๒-๒๐๘๓

๗ ๗ ๔ ๒

(นางทองไส สำราญจริง)

เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลลพบุรีร่วง



ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ / ๑ ๑๕๘

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ถนนปรีดิพนมยงค์ ตำบลประตูชัย

อำเภอพระนครศรีอยุธยา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ศ.ต.ธ.นรเดชฐ์ เจริญฤทธิ์ศักดิ์ (ปลัดเทศบาลตำบลพุกร่าง)

ด้วย นางสาวปัทมา รอดศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้
ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท
จังหวัดสระบุรี” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ
ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลท่าม เพื่อใช้ประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย
จึงครั้งขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการ
ทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความกรุณา
จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร. ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

Lfm

๒๕๖๕/๑
(นายเดชฐ์ เจริญฤทธิ์ศักดิ์)
ปลัดเทศบาลตำบลพุกร่าง



ที่ จว. ๐๖๒๙.๙ / ๑๕๘

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดีพันมิย์ ตำบลประตูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายประภาส เส่งมาก (รองปลัดเทศบาลตำบลพุกร่าง)

ด้วย นางสาวปัทมา รอดศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ ในกรณีนักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลท่าน เพื่อใช้ประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย จึงครุ่งความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความกรุณา จากท่าน และขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร/โทรสาร. ๐-๓๕๓๗-๑๑๘๓

นายประภาส เส่งมาก
รองปลัดเทศบาลตำบลพุกร่าง



ที่ อว. ๐๖๒๙๙ /ว ๑๕๔

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย

อำเภอพระนครศรีอยุธยา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๘ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสาวกัญเรือน พะจะปะ (ผู้อำนวยการกองคลัง เทศบาลตำบลพุกร่าง)

ด้วย นางสาวปัทมา รอดศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลท่าน เพื่อใช้ประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเครื่องขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความกรุณา จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร. ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๗

นางสาวกัญเรือน พะจะปะ
ผู้อำนวยการกองคลัง



ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ / ๑๕๘

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนบริสีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๗๐๐๐

๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายอภิเชษฐ์ เกษสังข์ (ผู้อำนวยการกองซ่อม เทศบาลตำบลพุกร่าง)

ด้วย นางสาวปัทมา รอดศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้
ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท
จังหวัดสระบุรี” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผศ.ดร.อวิชาติ พานสุวรรณ
ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลท่าน เพื่อใช้ประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย
จึงเครื่องขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการ
ทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความกรุณา
จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อวิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร. ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๘

อภิเชษฐ์ เกษสังข์

ผู้อำนวยการกองซ่อม



ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ / ๑๕๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนบริพันมยงค์ ตำบลประตูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๗๐๐๐

๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสุนทรภา ฤกษ์สันทัด (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัด
เทศบาลตำบลพุกร่าง)

ด้วย นางสาวปัทมา รอดศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้
ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท
จังหวัดสระบุรี” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ
ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลท่าน เพื่อใช้ประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย
จึงครรชขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการ
ทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความกรุณา
จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร/โทรสาร. ๐-๓๕๓๒-๔๑๐๘๓

(นางสุนทรภา ฤกษ์สันทัด)
นักบริหารงานทั่วไป

ประวัติย่อผู้วิจัย

Graduate School, ARU

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อและนามสกุล	นางสาวปัทมา รอดศรี
วัน เดือน ปีเกิด	15 กรกฎาคม 2530
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี
สถานที่อยู่	23 หมู่ที่ 4 ตำบลท้ายตลาด อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ
สถานที่ทำงาน	เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี
ประวัติการศึกษา	ประถมศึกษา โรงเรียนวัดตะเคียน จังหวัดลพบุรี
พ.ศ. 2542	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวนิษัทศึกษา ในพระราชนูปถัมภ์ฯ จังหวัดลพบุรี
พ.ศ. 2545	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนพิมุขวิทยาลัย จังหวัดลพบุรี
พ.ศ. 2548	บริหารธุรกิจบันฑิต (บธ.บ.) สาขาวิชาจัดการทั่วไป
พ.ศ. 2552	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพศรี
พ.ศ. 2553	ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครุ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพศรี
พ.ศ. 2558	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาบัญชี วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี

Graduate School ARU