



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่น
อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

โดย
ชนันภรณ์ สุวรรณเล็ก

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต
ปีการศึกษา 2568



**WORK MOTIVATION OF PROVINCIAL ADMINISTRATIVE OFFICERS IN SONG
PHI NONG DISTRICT, SUPHANBURI PROVINCE**

**BY
CHANANPRON SUWANLEK**

**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
INSTITUTE OF PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC POLICY**

**GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2025**

ใบรับรองการศึกษาค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยรังสิต

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่น อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

WORK MOTIVATION OF PROVINCIAL ADMINISTRATIVE OFFICERS IN SONG PHINONG DISTRICT, SUPHANBURI PROVINCE

โดย ชนันภรณ์ สุวรรณเล็ก

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต อนุมัติให้นับวิชาการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2568

.....

(ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....ประธานกรรมการสอบ

รศ.ดร.จุมพล หนิมพานิช

.....กรรมการ

รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

รศ.ดร.จีระ ประทีป

ลิขิตวิชของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและจัดทำขึ้นด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ โดยได้รับคำแนะนำ ชี้แนะแนวทางในการดำเนินการศึกษาค้นคว้า ทำให้การจัดทำรายงานการค้นคว้าอิสระนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รศ.ดร.จิระ ประทีป อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ชี้แนะตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้า ช่วยเหลือ ทั้งยังให้กำลังใจและติดตามงานอย่างใกล้ชิด พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ ส่งผลให้งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยขอขอบคุณนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง ทั้งการตอบแบบสอบถามและการให้ข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการวิเคราะห์ผลการวิจัย เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์ที่สุด

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัว เพื่อนร่วมรุ่น และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ให้กำลังใจและสนับสนุนในทุกด้านมาตลอดจนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้สนใจในการเสริมสร้างความสามารถ ในการทำงานให้บุคลากรในหน่วยงานต่อไป

ชันทันภรณ์ สุวรรณเล็ก
ผู้วิจัย

6610172 : ชนันภรณ์ สุวรรณเล็ก
 ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่น อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี
 หลักสูตร : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.จิระ ประทีป

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี 2) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและเสนอแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 219 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ F-test

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี แรงจูงใจในแต่ละด้านและโดยรวม ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับแรงจูงใจที่สำคัญ คือ การทำงานที่มิเป็นไปได้ในทิศทางเดียวกัน ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำงานของนักปกครองท้องถิ่นที่กว้าง และต้องรับผิดชอบหลายกระทรวง ขาดโอกาสศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการประเมินความดีความชอบ ยังมีบางส่วนที่นำไปสู่ความขัดแย้งสำหรับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนผู้นำหรือเปลี่ยนนโยบายจะขาดความต่อเนื่อง มุมมองจากภายนอกยังไม่ได้รับการยอมรับ เพราะคิดว่ากำนันผู้ใหญ่บ้านไม่ได้ทำงานอะไรมากนัก (3) การเปรียบเทียบแรงจูงใจกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า นักปกครองท้องถิ่นที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน นักปกครองท้องถิ่นที่มีอาชีพ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน

(การศึกษาค้นคว้าอิสระมีจำนวนทั้งสิ้น 82 หน้า)

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นักปกครองท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี

6610172 : Chananporn Suwanlek
Independent Study Title : Work Motivation of Provincial Administrative Officers in
Song Phi Nong District, Suphanburi Province
Program : Master of Public Administration
Independent Study Advisor : Assoc.Prof. Chira Prateep, Ph.D.

Abstract

This research study aimed to 1) study the level of work motivation of provincial administration officers in Song Phi Nong District, Suphanburi Province motivation in each area and overall. 2) To study the problems and obstacles and propose guidelines for enhancing work motivation of provincial administration officers in Song Phi Nong District, Suphanburi Province. 3) To compare the level of work motivation classified by personal factors of provincial administration officers in Song Phi Nong District, Suphan Buri Province.

This research is a survey research. The sample group used in the study is 219 provincial administration officers in Song Phi Nong District, Suphanburi Province. Data were analyzed using statistics of percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The results of the study found that (1) the level of work motivation as provincial administration officers in Song Phi Nong District, Suphanburi Province, the motivation in each aspect at the highest level. (2) Problems and obstacles regarding important motivation are: teamwork is not in the same direction, responsibility and the nature of the work of local government officials. And having to take responsibility for many ministries, lacking the opportunity to study, learn and develop oneself. The evaluation of merit still has some parts that lead to conflict. For the important way to increase motivation. That is, the compensation a change in leadership or policy will lack continuity. External perspectives are not accepted because they think that village headmen are not doing much work. (3) Comparison of motivation with personal factors found that provincial administration officers with different genders, ages, and educational levels, and different incomes have different levels of motivation. Provincial administration officers with different occupations and length of service have different levels of motivation.

(Total 82 pages)

Keywords: work motivation, provincial administrative officers Suphanburi province,

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 กรอบแนวคิด	3
1.4 สมมติฐาน	4
1.5 ขอบเขตงานวิจัย	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 ความหมายของแรงจูงใจ	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	9
2.3 ประเภทของแรงจูงใจ	17
2.4 การปกครองท้องถิ่นในอำเภอสองพี่น้อง	21
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย	24
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	24
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	26
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	27
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	27

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	29
บทที่ 4 ผลการวิจัย	30
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	31
4.2 ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ	58
5.1 สรุปผลการวิจัย	58
5.2 อภิปรายผล	65
5.3 ข้อเสนอแนะ	66
บรรณานุกรม	68
ภาคผนวก	73
ประวัติผู้วิจัย	82

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	ค่าความถี่และร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	32
4.2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ	35
4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ทำ จำแนกเป็นรายชื่อ	36
4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ	37
4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ	38
4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านค่าตอบแทน จำแนกเป็นรายชื่อ	39
4.7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ	40
4.8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการได้รับยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ	41
4.9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	42

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.10	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามเพศ	46
4.11	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามอาชีพ	48
4.12	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามอายุ	50
4.13	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา	52
4.14	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	54
4.15	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน	56

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กำนันและผู้ใหญ่บ้านเป็นกำลังสำคัญของกระทรวงมหาดไทยในการบริหารราชการส่วนภูมิภาค มีหน้าที่สำคัญในการช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้านหรือตำบลนั้น ๆ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในพื้นที่ รวมทั้งยังเป็นผู้ปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายพิเศษจากทางราชการ จากบทบาทหน้าที่ดังกล่าวจะเห็นได้ว่ากำนันและผู้ใหญ่บ้านมีความสำคัญต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคเพราะเป็นตัวแทนของภาครัฐที่เชื่อมต่อระหว่างภาครัฐกับประชาชนได้เป็นอย่างดี

การถือกำเนิดขึ้นของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในประเทศไทย มีประวัติศาสตร์ความเป็นมาตั้งแต่สมัยสุโขทัยเป็นราชธานี โดยในสมัยนั้นแต่ละเมืองจะมีผู้ปกครอง คือ

- 1) เจ้าเมือง เป็นผู้ปกครองที่มีหลายหมื่นหลังคาเรือน มีปลัดเมืองเป็นผู้ช่วย
- 2) นายแขวงหรือนายอำเภอ เป็นผู้ปกครองที่มีราวหมื่นหลังคาเรือน ขึ้นตรงต่อเจ้าเมือง
- 3) นายแคว้นหรือกำนัน เป็นผู้ปกครองราวพันหลังคาเรือน ขึ้นตรงต่อนายแขวง
- 4) นายบ้านหรือผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ปกครองหลายร้อยหลังคาเรือน ขึ้นตรงต่อนายแคว้น

จากนั้นในสมัยกรุงศรีอยุธยาได้มีการจัดระเบียบการปกครองท้องถิ่น โดยภายในเมืองหนึ่ง ๆ ทั้งหัวเมืองชั้นนอกและหัวเมืองชั้นใน แบ่งเมืองออกเป็นแขวง และแขวงแบ่งออกเป็นตำบล มีกำนันเป็นหัวหน้าและได้รับบรรดาศักดิ์เป็น “พัน” และหลายตำบลรวมกันเป็นแขวง มีหมื่นแขวงเป็นผู้ปกครอง หลายแขวงรวมกันเป็นเมือง มีผู้รั้งหรือพระยามหานครเป็นผู้ปกครอง หากเปรียบเทียบแล้วเมืองมีลักษณะคล้ายจังหวัด และแขวงเทียบเท่าอำเภอในปัจจุบัน การปกครองรูปแบบนี้ได้ยึดถือมาจนถึงสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น

ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้มีการปฏิรูปการปกครองแผ่นดินให้มีความทันสมัย โดยได้ทรงปฏิรูประบบบริหารราชการส่วนกลาง มี

การจัดตั้งกระทรวงแบบใหม่ขึ้น จำนวน 12 กระทรวง เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการบริหารประเทศ ทรงริเริ่มปรับปรุงการปกครองท้องถิ่นต่าง ๆ ในราชอาณาจักร โดยทรงมุ่งหมายที่จะจัดให้เป็นระบบเดียวกันทั้งประเทศและมีความเชื่อมโยงกับส่วนกลางอย่างใกล้ชิด ระบบการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวเรียกว่า “เทศาภิบาล” ซึ่งการปกครองแบบเทศาภิบาลนี้จะมีมณฑลเทศาภิบาลเป็นเขตปกครองที่ใหญ่ที่สุด รองลงไปได้แก่จังหวัดต่าง ๆ และภายในแต่ละจังหวัดมีการแบ่งเขตการปกครองออกเป็นอำเภอ ตำบลและหมู่บ้านตามลำดับจากการจัดรูปแบบการปกครองท้องถิ่นในระดับตำบลและหมู่บ้านดังกล่าว พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวจึงทรงมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ (เสนาบดีกระทรวงมหาดไทยคนแรก) ทดลองจัดระเบียบการปกครองระดับตำบล หมู่บ้าน ณ อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อ ร.ศ. 111 (พ.ศ. 2435) โดยให้ราษฎรเลือกตั้ง ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ปกครองในเขตหมู่บ้าน และให้ผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลเลือกกันเองเพื่อเป็นกำนัน ซึ่งในขณะนั้นผู้ใหญ่บ้านที่เข้าร่วมประชุมได้เลือกหลวงราชภพน์บริหาร หรือพระยารัตนกุลอดุลยภักดี (จรัส รัตนกุล) เป็นกำนันประจำตำบลบ้านเลน หลวงราชภพน์บริหารจึงเป็นกำนันคนแรกของประเทศไทย นับแต่นั้นมาจึงได้มีการจัดระเบียบการปกครองตำบล หมู่บ้านตามหัวเมืองต่าง ๆ โดยตราเป็นพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่นที่ ร.ศ. 116 ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้มีการตราพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่นที่ พ.ศ. 2457 ขึ้นใช้บังคับแทน และสืบเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

การปกครองท้องถิ่นในระดับตำบลและหมู่บ้านถึงแม้จะเป็นหน่วยปกครองที่มีขนาดเล็กที่สุด แต่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าหน่วยการปกครองในระดับอื่น ทั้งต่อการบริหารราชการแผ่นดินในภาพรวม และในด้านของความเป็นอยู่ของประชาชนที่อาศัยอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศ เนื่องจากตำบลและหมู่บ้านเป็นหน่วยปกครองที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถสะท้อนปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม ถึงแม้บริบทของสภาพสังคม การเมืองการปกครองจะเปลี่ยนไป กำนันและผู้ใหญ่บ้านก็ยังคงเป็นเรี่ยวแรงสำคัญของกระทรวงมหาดไทยในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้แก่ราษฎรในตำบลและหมู่บ้านต่าง ๆ ทั่วประเทศ

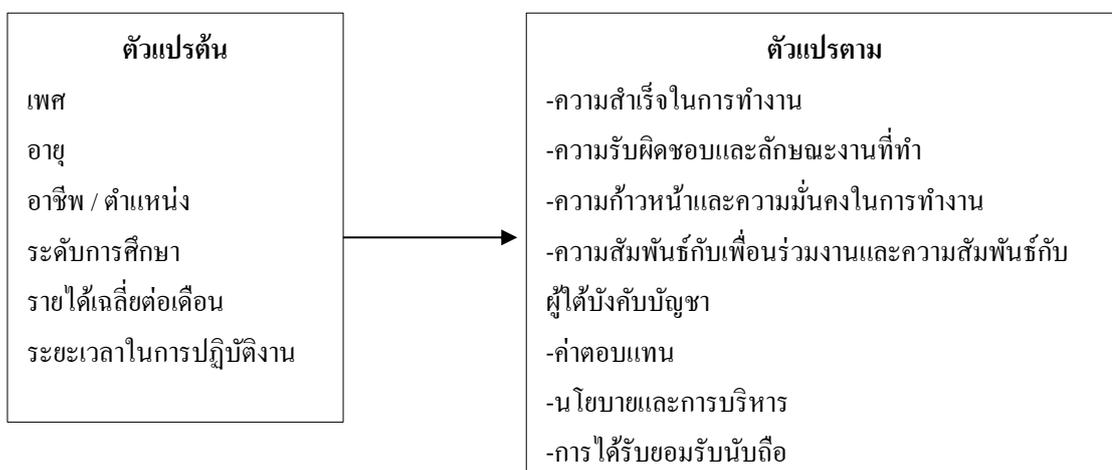
สมัยรัตนโกสินทร์ เมืองสุพรรณบุรีได้ฟื้นตัวขึ้นใหม่ และตั้งอยู่บนฝั่งตะวันออกของแม่น้ำท่าจีน (ลำน้ำสุพรรณ) มาจนตราบทุกวันนี้ จากการที่จังหวัดสุพรรณบุรีมีประวัติและผ่านการปกครองมาอย่างยาวนาน โดยปัจจุบัน มีการปกครองแบ่งออกเป็น 10 อำเภอ มี 110 ตำบล และมี 1,008 หมู่บ้าน และอำเภอที่จะศึกษาคืออำเภอสองพี่น้อง มี 15 ตำบล 140 หมู่บ้าน นักปกครองท้องถิ่น

จำนวนทั้งหมด 480 คน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาจากประชากรผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นนักปกครองท้องถิ่นในอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

1.2 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี
- 2) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค พร้อมหาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี
- 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

1.3 กรอบแนวคิด



1.4 สมมติฐาน

เพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอ สองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีต่างกัน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1) ขอบเขตด้านเนื้อหา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
4. ความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล
5. ค่าตอบแทน
6. นโยบายและการบริหาร
7. การได้รับยอมรับนับถือ

2) ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ศึกษาประชากรเฉพาะนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีจำนวน ทั้งหมด 480 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ ค่าเฉลี่ยจากกลุ่ม ประชากรตัวอย่าง จำนวน 219 คน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) หน่วยงานระดับอำเภอและจังหวัดสามารถนำผลการค้นคว้าอิสระไปใช้ในการ เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของนักปกครองท้องถิ่นได้

2) กรมการปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการ ปรับปรุงและพัฒนาลักษณะการทำงาน

(3) การจัดสวัสดิการและการบริการหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นได้ดียิ่งขึ้นได้

1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ หมายถึง แรงหรือพลังงานผลักดัน กระตุ้นหรือเร้าความรู้สึกของบุคคลให้มีความสนใจมีความเต็มใจในการปฏิบัติกิจกรรมเป็นสิ่งที่ชี้นำทาง ของพฤติกรรมก่อให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายตามที่บุคคลนั้นคาดหมายเอาไว้ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ทำ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ค่าตอบแทน นโยบายและการบริหาร และการได้รับยอมรับนับถือ

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ระดับของผลลัพธ์ที่บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาจพิจารณาจากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ความตรงต่อเวลา ความพึงพอใจของผู้รับบริการ และการบรรลุตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ขอบเขตหน้าที่และพันธกิจที่บุคคลต้องปฏิบัติในตำแหน่งงานของตน รวมถึงรายละเอียดของงานแต่ละประเภทที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งอาจครอบคลุมถึงบทบาท หน้าที่ กิจกรรม และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นๆ ทั้งในด้านคุณภาพ เวลา และผลลัพธ์ที่ต้องการ

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่บุคคลสามารถพัฒนาตนเอง เลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นในสายงาน รวมถึงความมั่นใจในความต่อเนื่องของการมีงานทำในระยะยาว โดยไม่เสี่ยงต่อการตกงานหรือถูกเลิกจ้าง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร

ความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ การปฏิสัมพันธ์ และการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กรหรือในสังคม ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของความร่วมมือ ความเข้าใจ การให้เกียรติ การช่วยเหลือ และการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ค่าตอบแทน หมายถึง ผลประโยชน์ที่บุคคลได้รับจากการปฏิบัติงานหรือให้บริการ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง โบนัส สวัสดิการ หรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ ทั้ง

ในรูปแบบตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ซึ่งองค์กรหรือหน่วยงานมอบให้เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นการตอบแทนต่อผลงานหรือความทุ่มเท

นโยบายและการบริหาร หมายถึง แนวทางหรือหลักการที่กำหนดขึ้น โดยองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นกรอบในการตัดสินใจ วางแผน และดำเนินการต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร รวมถึงกระบวนการในการจัดการวางแผน ควบคุม องค์กร และการบริหารทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายที่กำหนดไว้

การได้รับยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับ ชื่นชม หรือให้เกียรติจากผู้อื่น ทั้งในด้านความสามารถ บุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรม หรือผลงานที่ได้แสดงออก ซึ่งสะท้อนถึงความน่าเชื่อถือและสถานะทางสังคมในองค์กรหรือชุมชน โดยเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 ความหมายของแรงจูงใจ
- 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจ
- 2.3 ประเภทของแรงจูงใจ
- 2.4 การปกครองท้องถิ่นในอำเภอสองพี่น้อง
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

มีความหมายว่าเป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือมักจะชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำหรือพฤติกรรมการศึกษาพฤติกรรม เป็นแรงผลักดันให้คนมีพฤติกรรมและยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นๆด้วยบุคคลที่มีแรงจูงใจสูงต้องศึกษาความเป็นมาของการแสดงออกของพฤติกรรมนั้นๆส่วนหนึ่งคือการศึกษาถึงแรงจูงใจ เพื่อจะใช้ความพยายามในการกระทำเพื่อนำไปสู่เป้าหมายโดยสำเร็จ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจในลักษณะต่างๆ ดังนี้

ประสานและทิพวรรณ หอมพลู กล่าวว่าแรงจูงใจ เป็นความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานได้ดำเนินไปสู่เป้าหมายโดยมีสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนด (2540 หน้า 13)

ถวิล ธาราโกชน์ กล่าวว่าแรงจูงใจ เป็นพลังที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งพร้อมที่จะกระตุ้นหรือชี้ทาง ให้อินทรีย์กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จากคำนิยามนี้เราอาจกล่าวได้ว่า เมื่อบุคคลต้องการที่จะกระทำสิ่งใดๆ ก็ตามจะต้องใช้ความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้นมีอยู่ จึงจะสามารถทำงานนั้นให้เสร็จสิ้นลงไปได้ แต่ก็ไม่เพียงพอเท่านั้นจะต้องมีสิ่งอื่นๆประกอบอีก โดยเฉพาะแรงจูงใจนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอันหนึ่งที่จะทำให้บุคคลสามารถทำงานได้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ (2542 หน้า 68)

สร้อยตระกูล อรรถมานะ กล่าวว่าแรงจูงใจ เป็นปรากฏการณ์ที่สลับซับซ้อน ซึ่งไม่สามารถหาคำจำกัดความที่เป็นสูงสำเร็จตายตัวง่าย ๆ ได้ นอกจากนั้นผลของการจูงใจยังยากแก่การวัด เช่น เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจสูง นั้นมิได้หมายความว่าระดับขวัญหรือการจูงใจจะต้องสูงจามไปด้วย (2545 หน้า 83)

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร กล่าวว่าแรงจูงใจ เป็นสถานะในตัวอินทรีย์ที่จะกระตุ้นให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมไปในทิศทางที่กำหนดไว้แล้วเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่อินทรีย์ต้องการ (2545 หน้า 68)

อารี พันธุ์มณี กล่าวว่าแรงจูงใจ เป็นการนำปัจจัยต่างๆที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเจตนาใจที่ข้องการปัจจัยต่างๆที่นำมาอาจจะ เป็นรางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งทำให้เกิดการคาดหวัง (2546 หน้า 269)

พิภพ วงษ์เงิน กล่าวว่าแรงจูงใจ เป็นการชักนำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความเต็มใจที่จะความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (2547 หน้า 55)

มัลลิกา ตันสอน กล่าวว่าแรงจูงใจ เป็นความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเท ความพยายาม เพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่จะมีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการปฏิบัติด้วย ความกระตือรือร้นมีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญปัญหาหรืออุปสรรค ซึ่งเราสามารถได้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะคือมีเป้าหมายในการแสดงออก ได้มีเวลาในการแสดงออกและมี ความพยายามในการแสดงออก (2547 หน้า 194)

ตุลา มหาสุวานนท์ กล่าวว่าแรงจูงใจ เป็นพลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลหรืออินทรีย์ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบต่อความต้องการของตน (2547 หน้า 85)

สมโภชน์ เอี่ยมสุภานิติ กล่าวว่าแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่บุคคลคาดหวังโดยสิ่งนั้นอาจจะ เป็นบุคคลพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ได้ ความคาดหวังนี้เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา (2547 หน้า 168)

นิรมล กิติกุล กล่าวว่าแรงจูงใจ เป็นศิลปะของผู้นำที่จะใช้สิ่งจูงใจหรือนำปัจจัยต่างๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามทิศทางหรือจุดประสงค์ที่ต้องการ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้(2548 หน้า 158)

พาสนา จุฬรัตน์ กล่าวว่าแรงจูงใจ เป็นกระบวนการของการใช้ปัจจัยทั้งหลายที่จะทำให้บุคคลเกิดความต้องการ เพื่อสร้างแรงขับและแรงจูงใจไปกระตุ้นร่างกายให้แสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้โดยปัจจัยดังกล่าวนั้น อาจจะเป็นสิ่งเร้าภายนอกกับสิ่งเร้าภายในหรือทั้งสองประการก็ได้ (2548 หน้า 194)

วรงค์รอง บุญชูศรี กล่าวว่าแรงจูงใจ เป็นความคิดหรือแรงขับอยู่ภายในซึ่งประกอบด้วยอารมณ์ ความปรารถนา ซึ่งเป็นสาเหตุให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาซึ่งเป็นปริมาณมากหรือน้อยไม่เท่ากัน (2549 หน้า 10)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.2.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ [Maslor's Hierarchy of Needs Theory.]

อับบราฮัม มาสโลว์ นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยแบรนดิส์ ได้พัฒนา"ทฤษฎีแรงจูงใจ" เรียกว่า"ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ [Maslor's Hierarchy of Needs Theory.]” ซึ่งเป็นที่รู้จักที่สุดทฤษฎีหนึ่ง โดยสรุปได้คือ มนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนา และความต้องการได้รับสิ่งที่ตนคาดหวัง โดยความต้องการเหล่านี้สามารถเรียงลำดับขั้นได้ 5 ลำดับชั้น ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย [Physiological Needs.]
2. ความต้องการด้านการความปลอดภัย [Safety Needs.]
3. ความต้องการทางสังคม [Social Needs.]
4. ความต้องการยกย่องและยอมรับนับถือ [Esteem Needs.]
5. ความต้องการความสมหวังในชีวิต [Self-Actualization Needs.]

1. ความต้องการทางร่างกาย [Physiological Needs.]

ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการแรกและเป็นความต้องการลำดับต่ำสุด และเป็นพื้นฐานของชีวิต คือความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ความต้องการเพื่อตอบสนองความหิว

ความกระหาย ความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต อาทิเช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่พักอาศัย รวมถึงสิ่งที่ทำให้การดำรงชีวิตสะดวกสบาย นั่นเอง

ในปัจจุบันสิ่งที่มนุษย์นั้นมีความต้องการคงหนีไม่พ้น สินค้าและบริการ อุปโภค บริโภค ทั่วไปๆ เช่น ร้านอาหาร ร้านขายยา บ้าน รถยนต์ มือถือ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่ตอบสนองต่อความต้องการ

2. ความต้องการด้านการความปลอดภัย [Safety Needs.]

เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับความตอบสนองจนเป็นที่พึงพอใจแล้ว เมื่อได้รับการตอบสนองทางร่างกายในระดับหนึ่งแล้ว มนุษย์ก็ไ้หาความต้องการที่สูงขึ้นต่อไป คือ ความต้องการด้านความปลอดภัย

3. ความต้องการทางสังคม {Social Needs.}

เมื่อมนุษย์ได้รับความต้องการทั้งด้านร่างกาย และความปลอดภัยแล้ว ความต้องการที่สูงขึ้นไปอีกลำดับนั้นก็คือ ความต้องการทางด้านสังคม ซึ่งนั้นก็หมายถึงว่า การต้องการเข้าสังคม เป็นทั้งผู้ให้และผู้รับความรักของหมู่คณะ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความต้องการเป็นเจ้าของและมีเจ้าของ ความรักในรูปแบบต่างๆ อาทิเช่น คู่รัก พ่อ แม่ เพื่อ สามิ ภรรยา ใ้ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างหรือสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือในหลายๆกลุ่ม การที่ตนเองได้รับการพูดถึงหรือถูกพูดถึง การเป็นที่สนใจจากคนรอบหรือใ้ความสนใจต่อบุคคลรอบข้าง นั้นเรียกว่าความต้องการทางด้านสังคม

ในปัจจุบันสิ่งที่มนุษย์นั้นมีความต้องการคงหนีไม่พ้น สินค้าและบริการที่สามารถตอบสนองอารมณ์ ความรู้สึก ของเขาได้ เช่น บริการจัดหาคู่ บริการจัดงานแต่งงาน บริการทัวร์ท่องเที่ยว หรือหากเป็นสินค้า ตัวอย่างง่ายๆที่ทำให้เห็นภาพชัดเจน เช่น ความต้องการเป็นเจ้าของรถยนต์ BENZ BMW เพื่อให้เพื่อนหรือคนรอบข้าง ชื่นชม ยอมรับ เป็นสมาชิกในกลุ่ม

4. ความต้องการยกย่องและยอมรับนับถือ [Esteem Needs.]

เมื่อความต้องการความรักและการยอมรับใ้ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในด้านนี้จะเพิ่มมากยิ่งขึ้น เพราะนอกจากที่จะเป็นที่ยอมรับทางสังคมแล้วนั้นยังต้องการใ้เป็นที่น่ายอมรับนับถือและใ้ผู้อื่นสรรเสริญยกย่อง ต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองใ้สูงขึ้น เ่นขึ้น มีความ

ภูมิใจและสร้างความนับถือตนเอง ขึ้นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตนเองและมีเกียรติ ความต้องการเหล่านี้ เช่น ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ทำหาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ ฯลฯ หรือแม้กระทั่งการทำงานในด้านองค์สำคัญๆ การที่องค์กรประกาศให้ผู้นั้นเป็น “บุคลากรดีเด่น” ประจำเดือน เป็นตัวอย่างที่ตอบสนองความต้องการการยกย่องและยอมรับนับถือ ผลดีต่อองค์กรบุคคลนั้นอาจจะมีแรงกระตุ้นสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นเนื่องจากมีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ในปัจจุบันสิ่งที่มนุษย์นั้นมีความต้องการลงหนีไม่พ้น สินค้าและบริการที่ส่งเสริมความภาคภูมิใจในตนเอง เช่น อสังหาริมทรัพย์ เครื่องเพชรราคาแพง บริการระดับพรีเมียม เครื่องบินส่วนตัว โรงแรม 5 ดาว

5. ความต้องการความสมหวังในชีวิต [Self-Actualization Needs.]

ความต้องการสมหวังในชีวิต คือ ความต้องการที่สูงสุดในชีวิต ความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์โดยทั่วไป ความต้องการที่จะบรรลุความต้องการของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นด้านอาชีพ ด้านครอบครัว ด้านความรัก ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการจะเป็น ต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จในเป้าหมายในชีวิตของตนเอง และความต้องการความสมบูรณ์แบบในชีวิต อาทิเช่น องค์กรเปิดโอกาสมอบหมายตำแหน่งงานใหม่ที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ทำทนายมากขึ้นให้แก่บุคลากรนั้นๆ ย่อมเป็นการตอบสนองต่อความต้องการสมหวังในชีวิตของบุคคลนั้น

2.2.2 ทฤษฎี ERG [Alderfer's Existence Growth Theory.]

Clayton Alderfer ได้พัฒนาทฤษฎี ERG โดยได้ยึดหลังพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ แต่มีการสร้างรูปแบบที่มีจุดแตกต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ได้ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต [Existence needs :E]
2. ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ [Relatedness needs :R]
3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า [Growth needs : G]

ทฤษฎี ERG นี้จะมีข้อสมมติฐาน 3 ประการ เป็นกลไกสำคัญ คือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง นั่นคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อยความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง ตัวอย่างเช่น ถ้าเจ้าหน้าที่ได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนน้อยเกินไป ความต้องการด้านเงินเดือนก็จะยังมีอยู่สูง
2. ขนาดของความต้องการ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า (เช่น ความต้องการเพื่อดำรงชีพ) ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็ยังจะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า (เช่น ความต้องการความเจริญก้าวหน้า) มีมากยิ่งขึ้น
3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมากอุปสรรคขัดขวางได้รับการตอบสนองน้อยก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานไม่มีโอกาสได้เปลี่ยนไปทำงานใหม่ที่ท้าทายหรือรับตำแหน่งใหม่ (ความเจริญก้าวหน้า) เมื่อเป็นเช่นนั้นหัวหน้ากลุ่มงานคนนี้จะหันมาสนใจและต้องการที่จะได้รับความอบอุ่นสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้อง (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

จากทฤษฎี ERG ของ Alderfer มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ โดยทั่วไปบุคคลจะมีความต้องการที่ก้าวขึ้นไปตามลำดับขั้นของความต้องการจากระดับต่ำ ไปจนระดับสูง เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง อย่างไรก็ตามจากทฤษฎี ERG ของ Alderfer พิสูจน์ได้ว่าบางสถานการณ์มนุษย์กลับยังให้ความสำคัญกับความต้องการระดับต่ำอยู่ จึงทำให้ทฤษฎีนี้มีทั้งส่วนเหมือนและส่วนที่แตกต่างกับทฤษฎีของมาสโลว์

2.2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ [MACLELLAND]

นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลอง เพื่อที่จะวัดความต้องการของมนุษย์ โดยใช้แบบทดสอบการรับของบุคคล (The Matic Apperception Test: TAT) การทดสอบนี้เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง 1 แล้วให้ผู้เข้าทดสอบเขียนเล่าเรื่องราวในสิ่งที่เขาเหล่านั้นเห็นจากการทดสอบดังกล่าว สรุปได้ว่าสิ่งสำคัญที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลที่มีคุณลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ [Nced for Achicvement: nach]
2. ความต้องการความผูกพัน [Neod for Affiliation: naft]
3. ความต้องการอำนาจ [Need for Power: npower]

1. ความต้องการความสำเร็จ [Need for Achievement: nach]

ความต้องการเพื่อความสำเร็จคือแรงกระตุ้นของบุคคลที่ต้องการบรรลุบางสิ่งในชีวิต เป็นความต้องการที่จะกระตุ้นให้คนทำงานในองค์กรนั้นต่อสู้เพื่อไปสู่ความสำเร็จในท้ายที่สุด พวกเขาต้องการเป็นที่รู้จักในสายงานที่ตัวเองทำอยู่ในฐานะบุคคลที่โดดเด่น บางคนมีความต้องการไปสู่ความสำเร็จขั้นสูงสุด พวกเขาเป็นคนที่สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอและพยายามทำผลงานให้ออกมาดีมากที่สุด

คนที่มุ่งความสนใจไปที่ความต้องการจะประสบความสำเร็จนั้น จะชอบเอาตัวเองเพื่อเข้าไปอยู่ในความความเสี่ยงสูงเพราะมันมีความท้าทาย พวกเขาไม่ชอบอะไรที่มีความเสี่ยงต่ำหรือไม่มีความเสี่ยงเลย เพราะมันดูเหมือนว่าจะกลายเป็นความสำเร็จที่มาจากโชคมากกว่าการใช้ความพยายาม

คนที่ต้องการจะประสบความสำเร็จจะเรียนรู้และปรับปรุงตัวเองอย่างสม่ำเสมอ สิ่งนี้จะช่วยให้พวกเขารับรู้ได้ว่าพวกเขานั้นอยู่ใกล้หรือไกลจากเป้าหมายเพียงใด คนประเภทนี้จึงเหมาะกับการทำงานคนเดียวมากกว่า พวกเขาเชื่อใน โครงสร้างแบบมีลำดับขั้นเนื่องจากจะช่วยส่งเสริมความสำเร็จในการทำงาน บุคคลเหล่านี้ไม่ชอบที่จะทำงานร่วมกับคนอื่นเพราะอาจทำให้เสียเปรียบได้ สำหรับคนที่มีความต้องการจะประสบความสำเร็จนั้น จะมองว่าความพึงพอใจในความสำเร็จนั้นมีค่ามากกว่ารางวัลที่เป็นตัวเงินหรือรางวัลในรูปแบบอื่นๆ เสียอีก ลักษณะของคนที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) มีดังนี้

1. มีการกำหนดแผนงานและกำหนดระยะเวลาอย่างชัดเจน
2. ชอบฟังความคิดเห็นต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน
3. ทำลายตัวเองด้วยการตั้งเป้าหมายสูงๆ เข้าไว้
4. ส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานระดับผู้จัดการขึ้นไป
5. ชอบความเสี่ยงอยู่เสมอ
6. ชอบคิดอยู่เสมอว่าตัวเองมีหน้าที่รับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาต่างๆ
7. ชอบทำงานคนเดียวมากกว่าการทำงานเป็นทีม

2. ความต้องการความผูกพัน [Need for Affiliation: naft]

ความต้องการในการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งหรือความร่วมมือ หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะมีความสัมพันธ์ที่ระหว่างบุคคลและสังคมกับผู้อื่น โดยอยากได้การยอมรับทางสังคมที่

ไม่ใช่ความสำเร็จที่ใช้ผลงานเป็นตัวขับเคลื่อน คนที่มีความต้องการการเป็นส่วนหนึ่งและความร่วมมือ คือ คนที่ไม่ชอบทำงานคนเดียวคนประเภทนี้ชอบการทำงานร่วมกันมากกว่า

ความปรารถนาที่จะเป็นที่ชื่นชอบและได้รับการยอมรับจากผู้อื่น คือเหตุผลที่พวกเขาสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนและเป็นมิตร กลุ่มคนเหล่านี้ พวกเขามักชอบเก็บสิ่งต่างๆ ไว้เหมือนเดิมเพราะกลัวการปฏิเสธ และการเปลี่ยนแปลงมักจะน่ากลัวสำหรับพวกเขาเสมอ ตามทฤษฎีแล้วคนกลุ่มนี้จะหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและมีความเสี่ยงสูงในที่ทำงาน พวกเขาปฏิบัติตามกฎและตามบรรทัดฐานที่กำหนด พวกเขามักจะระมัดระวังในแนวทางของพวกเขาอยู่ตลอดเวลา

ความต้องการเป็นส่วนหนึ่ง (Need for Affiliation)

คนที่มีความต้องการในลักษณะนี้จึงเหมาะกับประเภทงานบริการลูกค้าหรือลูกค้าสัมพันธ์ ที่ต้องมีการประสานงานและพูดคุยกับทีมอื่นๆ และลูกค้าอยู่เสมอ ลักษณะของคนที่มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่ง (Need for Affiliation) มีดังนี้

1. เป็นคนที่สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ชอบงานที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนา
3. คาดหวังที่จะสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานให้ได้มากที่สุด
4. พยายามอย่างเต็มที่เพื่อรักษาความสัมพันธ์อันดี
5. มีแนวโน้มที่จะสร้างสังคมมากกว่าการสร้างความสัมพันธ์ส่วนบุคคล
6. ต้องการความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน
7. ไม่ชอบความเสี่ยงใดๆ
8. อยากเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและสังคม ไม่อยากอยู่โดดเดี่ยวเดี๋ยวเดียว
9. ชอบอยู่กับผู้อื่นและทำงานได้ดีหากเป็นงานกลุ่ม

3. ความต้องการอำนาจ [Need for Power: npower]

ความต้องการที่สองคือเรื่องของอำนาจ ซึ่งมันหมายถึงความปรารถนาของแต่ละคนที่จะมีอำนาจเหนือคนอื่น การควบคุมในลักษณะนี้เป็นภาพสะท้อนของความต้องการเฉพาะสำหรับอำนาจส่วนบุคคล และแสดงให้เห็นถึงความปรารถนาที่จะเปลี่ยนการตัดสินใจของบุคคลอื่น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการและความจำของตัวเอง ดังนั้นพวกเขาพร้อมที่จะเสี่ยงเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จของตัวเอง

คนที่ต้องการอำนาจมักมีแรงกระตุ้นที่ไม่มีวันจบสิ้นเพื่อส่งเสริมชื่อเสียงและความต้องการของตนเอง สิ่งนี้พิสูจน์ให้เห็นถึงแรงผลักดันที่อยู่เบื้องหลังการตัดสินใจทั้งหมดของพวกเขา คนเหล่านี้เป็นพวกที่กระหายอำนาจซึ่งมักจะให้ความสำคัญกับความคิดและมุมมองส่วนตัว และต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในมุมมองของพวกเขา ซึ่งมี 2 ประเภท คือ

ประเภทแรก คือ ผู้ที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มพลังขับเคลื่อนส่วนบุคคล เขามักจะพยายามควบคุมคนอื่นและปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับและได้สถานะต่างๆ การแข่งขันและความท้าทายคือสิ่งที่กระตุ้นให้พวกเขาทำผลงานได้ดีขึ้น เขาจะต้องการเป็นฝ่ายชนะเสมอและเกลียดการพ่ายแพ้ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นก็ตาม

ประเภทที่สอง คือ พวกที่อยู่ในกลุ่มพลังขับเคลื่อนสถาบันหรือองค์กร พวกเขาจะมีระเบียบวินัยสูงและจะนำสมาชิกภายในทีมไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความมุ่งมั่น ความต้องการซึ่งอำนาจ (Need of Power) ลักษณะของคนที่มีความต้องการซึ่งอำนาจ (Need of Power) มีดังนี้

1. ชอบพูดอย่างตรงไปตรงมาไม่ว่าจะขึ้นหน้าใคร
2. มีความกล้าแสดงออก เป็นงาน มีบุคลิกที่ชอบสั่งการโดยธรรมชาติ
3. สนุกกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้
4. ชอบเอาชนะการโต้เถียงเพราะมันทำให้พวกเขารู้สึกถึงพลัง
5. ไม่กลัวการแข่งขันและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อชัยชนะ
6. ขับเคลื่อนด้วยสถานะบางอย่าง
7. ต้องการเป็นผู้รับผิดชอบอยู่เสมอ
8. เป็นผู้นำดีกว่าเป็นสมาชิกในทีม

2.2.4 ทฤษฎีแรงจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุน (Two-Factor Theory)

เริ่มแรกในการค้นคว้าเพื่อสร้างของทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก ได้มีการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้าในครั้งนี้เพื่อศึกษาทัศนคติ เกี่ยวกับงานของนักวิศวกรและนักบัญชี เพื่อที่จะลดอัตราการขาดงาน เพิ่มอัตราการผลิตของผลงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานและบริษัท ทั้งนี้ ของ เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1966) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่จะมีผลต่อการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร โดยศึกษาทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่คนปฏิบัติอยู่ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสร้างอัตราการการผลิตผลงานที่

ดีขึ้น ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร โดยแบ่งปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีปัจจัยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors)

เป็นองค์ประกอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
2. การได้รับการยอมรับ (Recognition)
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือ โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth)
4. ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself)
5. ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจแต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

1. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)
2. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision)
3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision)
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers)
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators)
6. ตำแหน่งงาน (Satus)

7. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)
8. ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)
9. สภาพการทำงาน (Working Conditions)
10. ค่าตอบแทน (Compensation) และสวัสดิการ (Welfares)

2.3 ประเภทของแรงจูงใจ

จากการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคคลต่างๆ มีนักวิชาการได้ศึกษาและแบ่งประเภทของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

สมุทรา ชำนาญ (2554 หน้า267) กล่าวว่า การจำแนกประเภทของการจูงใจโดยใช้แหล่งที่ทำให้เกิดการจูงใจในบุคคล จำแนกได้เป็น 2 ประเภท

1) การจูงใจภายนอก คือสิ่งผลักดันที่อยู่ภายนอก ตัวบุคคล เนื่องจากการจูงใจที่เกิดจากปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งปกติมีบุคคลอื่นเป็นกำหนดมากกว่าการจูงใจที่กำหนดโดยบุคคลนั่นเอง การจูงใจภายนอกมักใช้สิ่งจูงใจเป็น 2 ลักษณะ สิ่งจูงใจที่เป็นเงินและสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน เช่น การกำหนดเงินค่าตอบแทน โบนัส เงินรางวัลจากการทำงาน การให้ผลประโยชน์ต่างๆ นโยบายของหน่วยงาน การใช้วิธีการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบประเมินผลการทำงานที่เหมาะสม การให้ความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย การจัดให้มีสวัสดิการของหน่วยงาน การเป็นการยอมรับบุคคลให้มีฐานะทางสังคม เป็นต้น

2) การจูงใจภายใน เป็นการจูงใจที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างงานกับ ผู้ปฏิบัติงาน โดยบุคคลผู้นั้นเป็นผู้กำหนดขึ้นมากเอง เช่น เกิดแรงจูงใจเพราะเห็นคุณค่าและความสำเร็จของงาน การต้องการความสำเร็จในงาน ทำงานนั้นเพราะเป็นงานที่ตนเองชอบ การอยากทำงานเพราะอยากท้าทายความสามารถของตนเอง หรือกิจกรรมนอกเหนือจากงาน เช่น การร่วมกิจกรรมด้านกีฬา หรือทำงานอดิเรกของแต่ละคนล้วนเกิดขึ้นจากการจูงใจภายในทั้งสิ้น

พรสวัสดิ์ ศิริสาदनันท์ (2555 หน้า216-217) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งลักษณะของแรงจูงใจออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 แบ่งตามมิติของเวลา

- 1) แรงจูงใจฉับพลัน คือ แรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาทันทีทันใด

2) แรงจูงใจสะสม คือ แรงจูงใจที่มีอยู่แต่ไม่ได้แสดงออกมาทันที จะค่อยๆสะสมไว้รอการแสดงออกในเวลาใดเวลาหนึ่ง

กลุ่มที่ 2 แบ่งตามมิติสิ่งเร้า

1) แรงจูงใจภายใน คือ แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายในตัวบุคคลผู้นั้น ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกต้องการหรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูงหรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการ

2) แรงจูงใจภายนอก คือ แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายนอก คือสิ่งที่มาเร้าเร้ามาเสริมสร้างความปลอดภัยในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์

กลุ่มที่ 3 แบ่งตามมิติของความต้องการ

1) แรงจูงใจปฐมภูมิ คือ แรงจูงใจในอันเนื่องมาจากความต้องการที่เป็นพื้นฐานร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย เป็นต้น

2) แรงจูงใจทุติยภูมิ คือ แรงจูงใจที่เป็นผลต่อเนื่องมาจากแรงจูงใจขั้นปฐมภูมิ การดี อนันต์นารี (2555 หน้า118-119) กล่าวว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การจูงใจในแง่บวก และการจูงใจในแง่ลบ

1. แรงจูงใจในแง่บวก คือ การจูงใจแบบใช้ไม้นวม การจูงใจในแง่นี้บุคคลจะได้รับสิ่งที่มีคุณค่า เช่น การยกช่อกษัตริย์หรือให้รางวัลสำหรับการกระทำหรือพฤติกรรมอันเป็นที่ยอมรับ

2. แรงจูงใจในแง่ลบ คือ การจูงใจแบบใช้ไม้แข็ง มักใช้วิธีจูงใจที่ตรงกันข้าม คือ มักจะเป็นการขู่ การลงโทษ การติเตียน หากพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลนั้นไม่เป็นที่ยอมรับ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 หน้า218-219) กล่าวว่า นักจิตวิทยาแบ่งออกการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) แรงจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองโดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจใด ๆ มากระตุ้นซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ คือ ความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่จะเกิดก็คือ ความสบายใจ ความพอใจ

1.2 ความปรารถนา คือ เป็นความต้องการชนิดหนึ่งที่เหนือกว่าต้องการพื้นฐาน ความปรารถนามักมีแรงขับที่น้อยกว่าความต้องการ หากไม่บรรลุเป้าหมายทั้งหมดก็จะรู้สึกเฉยๆ

1.3 ความทะเยอทะยาน คือ ความทะเยอทะยานมักใหญ่ให้สูงเป็นสิ่งที่ เป็นที่ถือ เป็น ความต้องการ ความอยากได้ที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางที่จะให้บรรลุตามเป้าหมาย

1.4 ความสนใจพิเศษ คือ ถ้าผู้ปฏิบัติงานใดสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษที่จะมีความตั้งใจ ในการทำงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว

1.5 ทักษะคิดหรือเจตคติ คือ ความรู้สึกนึกนึกที่สุดที่บุคคลสิ่งใดสิ่งหนึ่งหนึ่งหนึ่งหนึ่ง ถือว่าเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลให้แสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดี ต่อผู้บังคับบัญชา ก็จะเป็นผลดีต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2) **แรงจูงใจภายนอก** หมายถึง สภาพของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การการแลงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น การจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียนการให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

วูดเวิร์ธ (Woodward อ้างถึงใน นวม สงวนทรัพย์, 2535: 86) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท

1) **ความต้องการทางอินทรีย์** เป็นแรงจูงใจซึ่งเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ฯลฯ

2) **แรงจูงใจภาระผูกพัน** เป็นแรงใจที่เกิดขึ้นเมื่อสิ่งแวดล้อมต้องการผละกำลัง และปฏิบัติกิจอันจับพลับพลันรวดเร็ว เช่น การหนีอันหนีอันตราย

3) **แรงจูงใจวัตถุประสงค์** เป็นพฤติกรรมที่บุคคลกระทำต่อบุคคล หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

พาสนา จุลรัตน์ (2548: 197) กล่าวว่า ประเภทของแรงจูงใจสามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1) **แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ** แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.1 **แรงจูงใจทางสรีระหรือแรงจูงใจทางร่างกาย** เป็นแรงจูงใจที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกายเช่น ความหิว ความกระหาย และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

1.2 **แรงจูงใจทางสังคม** เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้และมีการพัฒนาต่อเนื่องกันมาโดยตลอดจากที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม เช่น ความต้องการความรักความอบอุ่น และการมีชื่อเสียง เป็นต้น

2) ถ้าแบ่งตามเหตุผลของเบื้องหลังการแสดงออกของพฤติกรรม แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่บุคคลคุณค่าที่จะแสดงพฤติกรรมหรือกระทำด้วยความเต็มใจ

2.2 แรงจูงใจภายนอก หมายถึง แรงใจที่เกิดจากอิทธิพลหรือผลจากสิ่งเร้าภายนอกตัวบุคคลซึ่งเป็นที่ต้องการของบุคคลนั้น

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2547 หน้า122-23) กล่าวถึงแรงจูงใจที่เกิดจากระบบสังคมต่างๆ เช่น ระบบเศรษฐกิจ ระบบสังคมและวัฒนธรรม ระบบการศึกษา สาธารณสุข และระบบการเมือง เป็นต้น ระบบเหล่านี้ก่อให้เกิดแรงจูงใจทางสังคมหลายประการ แต่ที่สำคัญพอจะแยกกล่าวได้ 3 ประเภท คือ

1) **แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ** หมายถึง เป็นแรงจูงใจชนิดนี้เกิดขึ้นจากสัญชาตญาณในการรวมกลุ่มของมนุษย์ เพื่อความช่วยเหลือกันเพื่อความอยู่รอดของสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมพันธจะมีลำดับลดหลั่นกันเป็นขั้นๆ ตามลำดับในระบบสังคมซึ่งแตกต่างกัน ระหว่างระบบของพวกเจ้าขุนมูลนายบุคคลธรรมดาและทาส ระบบของสังคมไทยเป็นสังคมลักษณะที่เอื้อเพื่อแสดงไมตรีต่อกัน เรียกว่าระบบไมตรีสัมพันธ์ คือ เป็นแรงจูงใจของบุคคลที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างผูกมิตรไมตรีและตระหนักอยู่เสมอว่า "รู้อะไรไม่สู้รู้จักกัน" บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงมักชอบทำงานร่วมหรือทำงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่น

2) **แรงจูงใจใฝ่อำนาจ** หมายถึง แรงจูงใจชนิดนี้เกิดขึ้นเนื่องจากสัญชาตญาณในการผู้นำของบุคคลเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งอำนาจ และอำนาจจะบันดาลให้เกิดผลตามที่ต้องการอีกหลายอย่าง อันอาจเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของสังคม จากความต้องการอำนาจกันอย่างมากมายที่ชอบธรรมและไม่ชอบธรรม อำนาจนี้จึงมีอยู่ 2 อย่าง คือ อำนาจที่แสดงออกได้อย่างแท้จริงว่าตนมีอยู่เหนือผู้อื่น คือ สามารถใช้อำนาจนั้นได้ กับอำนาจแฝงอยู่ในตัวบุคคล บุคคลต้องการอำนาจนี้เพื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นเท่านั้น บุคคลในสังคมล้วนแต่ต้องการจะมีอำนาจอย่างใดอย่างหนึ่งจาก 2 อย่างนี้ด้วยกันทั้งนั้น เว้นเสียแต่ว่าแรงขับหรือทิศทางของใครจะมีมากน้อยต่างกันอย่างไรเท่านั้น

3) **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีได้ผลเป็นเยี่ยม หรือได้ผลดีกว่าบุคคลอื่นๆ โดยทุ่มเทความพยายามมีอยู่จนประสบความสำเร็จได้รับการยกย่องชมเชยหรือจนได้รับรางวัล

2.4 การปกครองท้องถิ่นในอำเภอสองพี่น้อง

ในอำเภอสองพี่น้องมีจำนวนตำบลทั้งหมด 15 ตำบล ได้แก่ ตำบลคอนมะนาว ตำบลต้นตาล ตำบลทุ่งคอก ตำบลเนินพระปรารค์ ตำบลบ่อสุพรรณ ตำบลบางตะเคียน ตำบลบางตาเถร ตำบลบางพลับ ตำบลบางเลน ตำบลบ้านกุ่ม ตำบลบ้านช้าง ตำบลศรีสำราญ ตำบลสองพี่น้อง ตำบลหนองบ่อ ตำบลหัวโพธิ์ และภายในอำเภอสองพี่น้องมีหมู่บ้านรวมกันทั้งหมด 140 หมู่บ้าน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปวีณา ชีรสถิตธรรม ได้ศึกษาการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า โดยภาพรวม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่เป็นเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่เป็นเพศหญิง สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นั้น ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการเป็นประเด็นที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติสูงที่สุด จึงควรมีการปรับนโยบายให้ได้รับค่าตอบแทนตำแหน่งที่สูงขึ้น พร้อมทั้งปรับสิทธิให้ได้รับสวัสดิการสูงขึ้น ตามด้วย เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้มีขวัญและกำลังใจมากขึ้น (ปวีณา ชีรสถิตธรรม, 2558 หน้า 78)

ชมกร ทยาประศาสน์, วรฉวี มูลสิน วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจำแนกตามเพศ และสถานสภาพตำแหน่ง 3) เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยทาร์ยามานันต์ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 174 คน ผลการวิจัยพบว่า ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสำโรงจังหวัดอุบลราชธานี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

โดยจำแนกตามเพศ และสถานภาพตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน (ชมกร ทยา ประศาสน์, วรฤทธิ มุลสิน, 2559, หน้า 101)

ธัญญพัฒน์ โชติวรธนะสิริ วิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น จำนวน 400 คน ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จะมี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ อันดับที่ 1 ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อันดับที่ 2 ด้านความมั่นคงในงาน อันดับที่ 3 ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์ที่ถูกต้อง อันดับที่ 4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อันดับที่ 5 ด้านนโยบายและการ บริหารงานขององค์กร (ธัญญพัฒน์ โชติวรธนะสิริ, 2564, หน้า 98)

ปวีณา ชีรสถิตธรรม ได้ศึกษาค้นคว้าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส อายุงาน ระดับเงินเดือน รายได้ และตำแหน่ง รวมถึงเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางใน การปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราโดย ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชากรที่เป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้านอำเภอบางปะ กง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 108 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระ วิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare means) สามารถสรุป ผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ (ปวีณา ชีรสถิตธรรม, 2564, หน้า 88)

สุภาวิตา ชมภูประทีป ยุทธนาท บุญยะชัย วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี การศึกษาการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี 2) ศึกษาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี และ 3) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี จำนวน 76 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี (สุภาวิตา ชมภูประทีป, ยุทธนาท บุญยะชัย, 2565, หน้า 112)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี (2) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี (3) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี และ (4) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยทำการประเมินแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษา และด้านการได้รับยอมรับนับถือ เพื่อทำการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่น วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่น และวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่น ตลอดจนได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) สอบถามแรงจูงใจในการเข้ามาทำหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบล อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเรื่อง ผู้วิจัยได้ศึกษาระเบียบวิธีวิจัยและกำหนดวิธีการวิจัยได้ตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบล ในอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวนทั้งหมด 480 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบล ในอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวนทั้งหมด 219 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ วิธีหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรดังนี้

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาในครั้ง กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบล ในอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 480 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของ Taro Yamane (อ้างใน อรรณพ พรหมคณะ, 2561) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ดังนี้

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

เมื่อ

$$n = \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง}$$

$$N = \text{ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย}$$

$$e = \text{ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง}$$

แทนค่า

$$\begin{aligned} n &= \frac{480}{1 + 480 (0.5)^2} \\ &= \frac{480}{1 + 480 (0.0025)} \\ &= \frac{480}{1 + 1.20} \\ &= \frac{480}{2.20} \end{aligned}$$

$$n = 218.18 \text{ หรือ } 219$$

ดังนั้น จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 219 คน

3. การสุ่มตัวอย่างจากประชากร ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอน การแบ่งกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยใช้วิธีการแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ แบ่งจำนวนกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบล ในอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวนทั้งหมด 219 คน

การคำนวณกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

$$= \frac{n \times 100}{N}$$

และผลการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบลแสดงในตาราง ภายในอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบล ในอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ในวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

1. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยทำการประเมินแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษา และด้านการได้รับยอมรับนับถือ ซึ่งแต่ละด้านจะจำแนกเป็นรายชื่อ

2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

3. วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค พร้อมหาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษา และด้านการได้รับยอมรับนับถือ

3.2.2 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ตามลำดับดังนี้

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเข้ามาทำหน้าที่ของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

2) กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์อันจะทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการเข้ามาทำหน้าที่ของของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีเพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

3) ศึกษาแบบสอบถามของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4) สร้างแบบสอบถาม

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือจากทางอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ในการตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ในวันประชุมเดือนของกำนันผู้ใหญ่บ้าน รวมถึงลงพื้นที่เพื่อทำแบบนีสอบถามจากผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยใช้วิธีการทำแบบสำรวจทางสถิติ และใช้วิธีการคำถามแบบตอบบรรยาย ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความถูกต้องทุกฉบับว่าครบสมบูรณ์

2. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้วออกพิมพ์เพื่อแจกกลุ่มตัวอย่างงานวิจัย
3. เลือกแนวคิดวิธีการตามแบบของ ลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์ ดังนี้

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

โดยกำหนดค่าเฉลี่ยของคะแนน แล้วนำมาแปลความหมายตามเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมายของระดับแรงจูงใจการเข้ามาทำหน้าที่
4.21 – 5.00	แรงจูงใจมากที่สุด
3.41 – 4.20	แรงจูงใจมาก
2.61 – 3.40	แรงจูงใจปานกลาง
1.81 – 2.60	แรงจูงใจน้อย
1.00 – 1.80	แรงจูงใจน้อยที่สุด

ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

4. แบบสอบถามที่เก็บรวบรวมเพื่อจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive analytical approach) ใช้อธิบายข้อมูลทั้งหมดในแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation = S.D.)

5. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบค่า f -test และถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe's posthoc comparison)

6. นำความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นจากคำตอบในแบบสอบถามปลายเปิดมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงหาความถี่ และเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนักปกครองท้องถิ่น ผู้ศึกษาวิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Diviation) และหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจของนักปกครองท้องถิ่น ผู้ศึกษาวิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Diviation) เพื่ออธิบายข้อมูลระดับแรงจูงใจ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่น

3. การใช้สถิติ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวในการทดสอบ One-Way ANOVA (F-test) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการบรรยายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอน จึงได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

1) วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวนทั้ง 7 ด้าน และจำแนกเป็นรายชื่อ

2) วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

3) วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค และหาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติในการนำเสนอ ดังนี้

- 1) สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 2) ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง [Mean]

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน [Standard Deviation]

4.2 ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

1) วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวนทั้ง 7 ด้าน และจำแนกเป็นรายชื่อ

2) วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

3) วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค พร้อมหาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้อ้างอิงรายงานผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการดำเนินของอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งได้มีการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 219 คน

ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่และร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเบื้องต้น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	92	42.00
หญิง	127	58.00
รวม	219	100.00
อาชีพ		
กำนัน	16	7.30
ผู้ใหญ่บ้าน	54	24.70
ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน	126	57.50
สารวัตรกำนัน	14	6.40
แพทย์ประจำตำบล	9	4.10
รวม	219	100.00
อายุ		
25 – 30 ปี	11	5.00
31 – 40 ปี	49	22.40
41 – 50 ปี	70	32.00
51 – 60 ปี	89	40.60
รวม	219	100.00

ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่และร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลเบื้องต้น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	59	26.90
มัธยมศึกษาตอนต้น	34	15.50
มัธยมศึกษาตอนปลาย	69	31.50
ปริญญาตรี	50	22.80
สูงกว่าปริญญาตรี	2	0.90
อื่น ๆ	5	2.30
รวม	219	100.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	149	68.00
10,001 – 20,000 บาท	70	32.00
20,001 – 30,000 บาท	-	-
30,001 – 40,000 บาท	-	-
มากกว่า 40,000 บาท	-	-
รวม	219	100.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1 - 5 ปี	88	40.20
6 -10 ปี	79	36.10
11 - 15 ปี	48	21.90
16 - 20 ปี	4	1.80
รวม	219	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 219 คน พบว่า ด้านเพศจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00

ด้านอาชีพผลการวิเคราะห์พบว่า อาชีพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมาเป็นผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 และอาชีพแพทย์ประจำตำบลตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40

ด้านอายุผลการวิเคราะห์พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 รองลงมาอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 และอายุระหว่าง 25-30 ปี ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

ด้านระดับการศึกษาผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จะอยู่ที่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 รองลงมาระดับการศึกษาจะอยู่ที่ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนผลการวิเคราะห์พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 และรองลงมาเป็นรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00

และระยะเวลาในการทำงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 รองลงมาระยะเวลาในการทำงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 และระยะเวลาในการทำงานอยู่ระหว่าง 16-20 ปี ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

1) วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวนทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษา และด้านการได้รับยอมรับนับถือ และจำแนกเป็นรายชื่อ ดังตารางที่ 4.2 – 4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านทำงานได้ผลตามวัตถุประสงค์	4.62	0.486	มากที่สุด
2. ท่านปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด	4.77	0.421	มากที่สุด
3. ผลสำเร็จในการทำงานหน้าที่ทำให้เกิดกำลังใจในการพัฒนางานให้ดีขึ้น	4.53	0.644	มากที่สุด
4. เมื่อทำงานสำเร็จท่านได้รับคำชมจากหัวหน้างาน	4.30	0.834	มากที่สุด
รวม	4.56	0.319	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้องจังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.56$, S.D. = 0.319.) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ 1. ท่านปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X}= 4.77$, S.D. = 0.421) 2. ท่านทำงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X}= 4.62$, S.D. = 0.486) 3. ผลสำเร็จในการทำงานหน้าที่ทำให้เกิดกำลังใจในการพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\bar{X}= 4.53$, S.D. = 0.644) และ 4. เมื่อทำงานสำเร็จท่านได้รับคำชมจากหัวหน้างาน ($\bar{X}= 4.30$, S.D. = 0.834)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่น
อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ จำแนก
เป็นรายชื่อ

ด้านความรับผิดชอบในงานและลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความ ถนัด ความรู้ ความสามารถ	4.53	0.569	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน	4.63	0.502	มากที่สุด
3. ท่านคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความ น่าสนใจ	4.60	0.560	มากที่สุด
4. ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายเกิด ประโยชน์แก่ประชาชน	4.47	0.608	มากที่สุด
5. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น เกี่ยวกับแนวทางในการทำงาน	4.44	0.650	มากที่สุด
รวม	4.54	0.275	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ โดยภาพรวมระดับแรงงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.54$, S.D. = 0.275) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ระดับแรงงใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ 1. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน ($\bar{X}= 4.63$, S.D. = 0.502) 2. ท่านคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ ($\bar{X}= 4.60$, S.D. = 0.560) 3. ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถ ($\bar{X}= 4.53$, S.D. = 0.569) 4. ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายเกิดประโยชน์แก่ประชาชน ($\bar{X}= 4.47$, S.D. = 0.608) และ 5. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการทำงาน ($\bar{X}= 4.44$, S.D. = 0.650)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอ
สองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จำแนกเป็น
รายชื่อ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ท่านคิดว่าระบบการพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรม	4.58	0.587	มากที่สุด
2. การพิจารณาการได้รับการเลื่อนค่าตอบแทน ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของท่าน	4.65	0.514	มากที่สุด
3. ท่านคิดว่าตำแหน่งงานของท่านได้รับโอกาส ก้าวหน้าในการทำงานอย่างเสมอภาค	4.47	0.659	มากที่สุด
4. ท่านคิดว่าตำแหน่งงานที่ท่านทำมีความมั่นคง	4.58	0.530	มากที่สุด
5. องค์กรของท่านให้การสนับสนุนในการ พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.53	0.536	มากที่สุด
รวม	4.56	0.270	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง
จังหวัดสุพรรณบุรีด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมระดับแรงงใจอยู่ใน
ระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, S.D. = 0.270) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ระดับแรงงใจอยู่ในระดับ
มากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ 1. การพิจารณาการได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับผลการ
ปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X}=4.65$, S.D. = 0.514) 2. ท่านคิดว่าตำแหน่งงานที่ท่านทำมีความมั่นคง ($\bar{X}=$
4.58, S.D. = 0.530) 3. ท่านคิดว่าระบบการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานมีความเป็น
ธรรม ($\bar{X}=4.58$, S.D. = 0.587) 4. องค์กรของท่านให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรอย่าง
ต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.53$, S.D. = 0.536) และ 5. ท่านคิดว่าตำแหน่งงานของท่านได้รับโอกาสก้าวหน้าใน
การทำงานอย่างเสมอภาค ($\bar{X}=4.47$, S.D. = 0.659)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอ
สองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้ร่วมงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.55	0.568	มากที่สุด
2. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อท่าน	4.64	0.577	มากที่สุด
3. เพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	4.52	0.519	มากที่สุด
4. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานท่านได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.40	0.616	มากที่สุด
5. ท่านและประชาชนในหมู่บ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.40	0.623	มากที่สุด
6. ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมภายในหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ	4.52	0.569	มากที่สุด
รวม	4.51	0.302	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล โดยภาพรวมระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.302) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ 1. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อท่าน ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.577) 2. ผู้ร่วมงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.568) 3. เพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.519) 4. ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมภายในหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.569) 5. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานท่านได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.616) และ 6. ท่านและประชาชนในหมู่บ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.623)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่น
อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านค่าตอบแทน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความ เหมาะสมกับงานที่ท่านทำ	4.60	0.544	มากที่สุด
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีผลต่อการปฏิบัติงาน	4.55	0.542	มากที่สุด
3. การดำรงตำแหน่งงานของท่านทำให้มีรายได้ เพิ่มขึ้น	4.37	0.667	มากที่สุด
4. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอสำหรับการ ปฏิบัติหน้าที่	4.38	0.626	มากที่สุด
5. การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ถือเป็นเกียรติ อย่างสูงแก่ท่าน	4.46	0.592	มากที่สุด
รวม	4.47	0.305	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมระดับแรงงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.47$, S.D. = 0.305) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ระดับแรงงใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อโดยเรียงลำดับดังนี้ 1. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ ($\bar{X}=4.60$, S.D. = 0.544) 2. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีผลต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.55$, S.D. = 0.542) 3. การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ถือเป็นเกียรติอย่างสูงแก่ท่าน ($\bar{X}=4.46$, S.D. = 0.592) 4. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X}=4.38$, S.D. = 0.626) และ 5. การดำรงตำแหน่งงานของท่านทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น ($\bar{X}=4.37$, S.D. = 0.667)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่น
อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านนโยบายและการบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษา
จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านนโยบายการบริหาร และเทคนิควิธีการให้คำปรึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. นายอำเภอมีการกำหนดนโยบายและแผนใน การทำงานไว้อย่างชัดเจน	4.44	0.628	มากที่สุด
2. อำเภอมีการจัดทำแผนผังงานสายการบังคับ บัญชาไว้อย่างชัดเจน	4.56	0.606	มากที่สุด
3. อำเภอได้มีการมอบหมายงานให้แก่บุคลากร อย่างเหมาะสม	4.44	0.566	มากที่สุด
4. เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็น อย่างดี	4.50	0.570	มากที่สุด
รวม	4.49	0.352	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีด้านนโยบายและการบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษา โดยภาพรวมระดับแรงงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.49$, S.D. = 0.352) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ระดับแรงงใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อโดยเรียงลำดับดังนี้ 1. อำเภอมีการจัดทำแผนผังงานสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}= 4.56$, S.D. = 0.606) 2. เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี ($\bar{X}= 4.50$, S.D. = 0.) 3. อำเภอได้มีการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{X}= 4.44$, S.D. = 0.566) และ 4. นายอำเภอมีการกำหนดนโยบายและแผนในการทำงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}= 4.44$, S.D. = 0.628)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่น
อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการได้รับยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการได้รับยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงาน ของท่านเสมอ	4.51	0.536	มากที่สุด
2. ท่านได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาของ ท่านอยู่เสมอ	4.50	0.578	มากที่สุด
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถ ของท่าน	4.53	0.615	มากที่สุด
4. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ ของท่าน	4.52	0.585	มากที่สุด
5. งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสเป็นคนที่มีความ สำคัญในสายตาคณะอื่น	4.42	0.682	มากที่สุด
6. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและได้รับการ ยอมรับจากประชาชน	4.35	0.628	มากที่สุด
รวม	4.47	0.319	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีด้านการได้รับยอมรับนับถือ โดยภาพรวมระดับแรงงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.47$, S.D. = 0.319) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ระดับแรงงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 6 ข้อโดยเรียงลำดับดังนี้ 1. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X}=4.53$, S.D. = 0.615) 2. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X}=4.52$, S.D. = 0.585) 3. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานของท่านเสมอ ($\bar{X}=4.51$, S.D. = 0.536) 4. ท่านได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาของท่านอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.50$, S.D. = 0.578) 5. งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสเป็นคนที่มีความสำคัญในสายตาคณะอื่น ($\bar{X}=4.42$, S.D. = 0.682) และ 6. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากประชาชน ($\bar{X}=4.35$, S.D. = 0.628)

2) วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวนทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษา และด้านการได้รับยอมรับนับถือ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่น อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.56	0.319	มากที่สุด
2	ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ	4.54	0.275	มากที่สุด
3	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	4.56	0.270	มากที่สุด
4	ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล	4.51	0.302	มากที่สุด
5	ด้านค่าตอบแทน	4.47	0.305	มากที่สุด
6	ด้านนโยบายและการบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษา	4.49	0.352	มากที่สุด
7	ด้านการได้รับยอมรับนับถือ	4.47	0.319	มากที่สุด
	รวม	4.51	0.152	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.51$, S.D. = 0.152) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ 1. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}= 4.56$, S.D. = 0.270) 2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}= 4.56$, S.D. = 0.319) 3. ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ ($\bar{X}= 4.54$, S.D. = 0.275) 4. ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ($\bar{X}= 4.51$, S.D. = 0.302) 5. ด้านนโยบายและการบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษา ($\bar{X}= 4.49$, S.D. = 0.352) 6. ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X}= 4.47$, S.D. = 0.305) และ 7. ด้านการได้รับยอมรับนับถือ ($\bar{X}= 4.47$, S.D. = 0.319)

3) วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค พร้อมหาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวนทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษา และด้านการได้รับยอมรับนับถือ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้านดังนี้

3.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัญหาและอุปสรรคด้านความสำเร็จในการทำงาน คือ ทีมที่ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร มีการแบ่งพรรคพวก ไม่เป็นกลาง และ ยังมีอิทธิพล จากทางการเมืองท้องถิ่น ทำให้ไม่มีเอกภาพ ไม่สามารถพัฒนาไปได้ตามแผนที่ประชาชนต้องการอย่างแท้จริง

แนวทางการเสริมสร้างด้านความสำเร็จในการทำงาน ต้องทำให้นักปกครองท้องถิ่นที่มีวุฒิภาวะในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเป็นเอกภาพ และมีคุณภาพ ไม่อ่อนแอ ไม่อยู่ภายใต้การเมืองท้องถิ่น เป็นตัวของตัวเอง มีศักยภาพอย่างแท้จริง คือ ความเข้มแข็ง แบบร่างขึ้นบน

3.2 ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ

ปัญหาและอุปสรรคด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ คือ งานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน กว้าง และต้องรับผิดชอบจากหลายกระทรวงมาก ตลอดจนต้องอยู่กับประชาชนจำนวนมาก หลากหลาย ความคิด ต้องใช้ความอดทนและใจเย็น ในการปกครอง และมักจะเจอ ปัญหาตรงที่ข้อสั่งการ บางครั้งขัดแย้งกับหน่วยงานอื่น ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติได้ ลักษณะงานก็หลากหลายมาก ตั้งแต่ตื่นเช้าจนถึงเข้านอน ไม่มีวันหยุดเหมือนงานที่กำหนด วันหยุดชัดเจน

แนวทางการเสริมสร้างด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ ให้เพิ่มผู้ช่วยเพื่อจะได้แบ่งประเภทงาน ไม่ต้องรับผิดชอบงานหลายประเภทเกินไป และเพื่อให้ปัญหาได้รับการแก้ไขได้ทั่วถึงและทันที่

3.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ปัญหาและอุปสรรคด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน คือ การขาดโอกาสศึกษาเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง ไม่มีโอกาสได้เรียนรู้ ทักษะใหม่ๆ จึงทำให้รู้สึกไม่ก้าวหน้า เพราะถ้ามีโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ก็สามารถเข้าไปสอบรับราชการ ได้ หรือหน่วยงานอื่น ที่มีความก้าวหน้าและมั่นคงได้

แนวทางการเสริมสร้างด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ให้กระทรวงมหาดไทยส่งเสริมงบประมาณในการศึกษาต่อของกำนันผู้ใหญ่บ้านให้ครอบคลุมและทั่วถึงทุกพื้นที่และให้มีการอบรมเพิ่มเติม ให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ และคงระเบียบวาระ 60 ปีต่อไป

3.4 ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล

ปัญหาและอุปสรรคด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การประเมินขึ้น หรือผลประโยชน์อาจนำไปสู่ความขัดแย้ง และการทำงานที่ไม่เป็นทีม ทำให้เกิดการแตกแยก สั่งงานผู้บังคับบัญชาไปแล้ว บางครั้งรับข้อมูลไปแล้ว ไม่ได้มีความเข้าใจอย่างแท้จริง และไปปฏิบัติ ก็ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ทำให้ ต้องว่ากล่าวตักเตือน นำมาซึ่งความไม่พอใจได้

แนวทางการเสริมสร้างด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ถ้ามีการประเมินที่มีมาตรฐานที่เป็นธรรมจะไม่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเกิดความรู้สึกไม่ดี และจะไม่มี ความแตกแยก ในกลุ่ม ในฐานะผู้บังคับบัญชา ถ้าไม่เข้าใจหรือไม่แน่ใจในคำสั่งการ ก็ต้อง สอบถาม ให้เข้าใจก่อนไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

3.5 ด้านค่าตอบแทน

ปัญหาและอุปสรรคด้านค่าตอบแทน คือ มีค่าตอบแทนน้อย เมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย และค่าใช้จ่ายในปัจจุบันเช่นกิจกรรมส่วนรวมต่างๆที่ต้องหักค่าตอบแทนไปสมทบ

แนวทางการเสริมสร้างด้านค่าตอบแทน เพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและค่าใช้จ่ายในยุคปัจจุบันและควรมีให้มีการจ่ายค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถหรือวุฒิการศึกษาเป็นต้น

3.6 ด้านนโยบายและการบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษา

ปัญหาและอุปสรรคด้านนโยบายและการบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษา คือ นโยบายดีแต่ขาดความต่อเนื่องของนโยบาย เวลาเปลี่ยนรัฐบาลทำให้ไม่สามารถขับเคลื่อนนโยบายที่ดีให้ต่อเนื่องได้ ทำให้ปัญหาสะสมเพราะปัญหาไม่ได้รับการแก้ไข และการบริหาร

แนวทางการเสริมสร้างด้านนโยบายและการบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษา นโยบายที่ดีที่มีประโยชน์กับประชาชนอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะใครมาเป็นรัฐบาล ก็ขอให้สานต่อนโยบายนั้นๆและไม่แยกสีแยกพวกเช่นใครไม่ใช่พวก ของตนก็ไม่สนับสนุน แม้สิ่งที่ควรจะสนับสนุนไม่ใช่ฐานการเมืองของตนก็ไม่ชอบต้องให้การเมือง ไม่ยุ่งเกี่ยวกับนักปกครองให้นักปกครองได้ทำงานอย่างมีเอกภาพเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในพื้นที่

3.7 ด้านการได้รับยอมรับนับถือ

ปัญหาและอุปสรรคด้านการได้รับยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับ บางกลุ่มมองว่า กำนันผู้ใหญ่บ้าน ไม่ได้ทำงานหนักหนาอะไร เปลืองภาษี และค่าตอบแทนเสียเปล่าๆ ทั้งที่จริงกำนันผู้ใหญ่บ้านทำงานหนัก มากและเข้าถึงปัญหา รู้จักปัญหาและการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้จริง

แนวทางการเสริมสร้างด้านการได้รับยอมรับนับถือ ต้องใช้ช่องว่างทางการสื่อสารต่างๆ Social ลงบทบาทหน้าที่การทำงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านให้คนรับรู้ว่ากำหนดผู้ใหญ่บ้านทำงานหนักกันขนาดไหน ตั้งแต่ตื่นนอน จนถึงเวลาค่ำไม่มีวันหยุดเพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านนั้น

**ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นักปกครองท้องถิ่น
อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี**

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่
นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีที่ต่างกัน

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการทดสอบ
สมมติฐาน โดยประกอบด้วยเพศ อาชีพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาใน
การปฏิบัติงาน ซึ่งได้ผลดังตารางที่ 4.10 – 4.15

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง
จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจ	ความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่าง กลุ่ม	.025	1	0.025	0.240	0.624
	ภายในกลุ่ม	22.228	217	0.102		
	รวม	22.252	218			
ด้านความรับผิดชอบและ ลักษณะงานที่ทำ	ระหว่าง กลุ่ม	.300	1	0.300	4.015	0.046
	ภายในกลุ่ม	16.230	217	0.075		
	รวม	16.530	218			
ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในการทำงาน	ระหว่าง กลุ่ม	.064	1	0.064	0.874	0.351
	ภายในกลุ่ม	15.829	217	0.073		
	รวม	15.893	218			
ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่าง บุคคล	ระหว่าง กลุ่ม	.440	1	0.440	4.914	0.028
	ภายในกลุ่ม	19.415	217	0.089		
	รวม	19.855	218			

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามเพศ (ต่อ)

แรงจูงใจ	ความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.729	1	0.729	8.069	0.005
	ภายในกลุ่ม	19.611	217	0.090		
	รวม	20.340	218			
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.360	1	0.360	2.934	0.088
	ภายในกลุ่ม	26.654	217	0.123		
	รวม	27.014	218			
ด้านการได้รับยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.020	1	0.020	0.191	0.663
	ภายในกลุ่ม	22.205	217	0.102		
	รวม	22.225	218			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.025	1	0.025	1.077	0.300
	ภายในกลุ่ม	5.009	217	0.023		
	รวม	5.034	218			

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) แสดงให้เห็นว่าเพศของนักปกครองท้องถิ่นไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจโดยรวม แม้ว่าจะมีบางด้านที่พบความแตกต่างเล็กน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านนโยบาย การบริหาร และเทคนิคให้คำปรึกษา แต่ด้านอื่น ๆ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคง ค่าตอบแทน และการได้รับยอมรับนับถือ ไม่พบความแตกต่าง สรุปได้ว่า เพศไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจโดยรวม ของนักปกครองท้องถิ่นในพื้นที่ศึกษา

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามอาชีพ

แรงจูงใจ	ความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.020	4	0.505	5.341	0.000
	ภายในกลุ่ม	20.233	214	0.095		
	รวม	22.252	218			
ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	.628	4	0.157	2.113	0.080
	ภายในกลุ่ม	15.902	214	0.074		
	รวม	16.530	218			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.173	4	0.043	0.588	0.672
	ภายในกลุ่ม	15.720	214	0.073		
	รวม	15.893	218			
ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.364	4	0.091	0.998	0.409
	ภายในกลุ่ม	19.491	214	0.091		
	รวม	19.855	218			
ด้านนโยบายและการบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.506	4	0.127	1.365	0.247
	ภายในกลุ่ม	19.834	214	0.093		
	รวม	20.340	218			
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.411	4	0.353	2.948	0.021
	ภายในกลุ่ม	25.604	214	0.120		
	รวม	27.014	218			

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามอาชีพ (ต่อ)

แรงจูงใจ	ความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการได้รับยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.216	4	0.054	0.524	0.718
	ภายในกลุ่ม	22.009	214	0.103		
	รวม	22.225	218			
	ภาพรวม					
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.257	4	0.064	2.881	0.024
	ภายในกลุ่ม	4.777	214	0.022		
	รวม	5.034	218			
	ภาพรวม					

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามอาชีพ พบว่า อาชีพ/ตำแหน่ง มีผลต่อระดับแรงจูงใจโดยรวมของนักปกครองท้องถิ่น โดยเฉพาะในด้าน ความสำเร็จในการทำงาน ($F = 5.341, p < 0.001$) และ ค่าตอบแทน ($F = 2.948, p = 0.021$) ซึ่งแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านแรงจูงใจอื่น ๆ ได้แก่ ความรับผิดชอบและลักษณะงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบาย การบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษา และการได้รับยอมรับนับถือ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจ	ความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.125	3	0.042	0.406	0.749
	ภายในกลุ่ม	22.127	215	0.103		
	รวม	22.252	218			
ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	0.829	3	0.276	3.785	0.011
	ภายในกลุ่ม	15.701	215	.073		
	รวม	16.530	218			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.268	3	0.089	1.227	0.301
	ภายในกลุ่ม	15.625	215	0.073		
	รวม	15.893	218			
ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.855	3	0.285	3.225	0.023
	ภายในกลุ่ม	19.000	215	0.088		
	รวม	19.855	218			
ด้านนโยบายและการบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.841	3	0.280	3.091	0.028
	ภายในกลุ่ม	19.499	215	0.091		
	รวม	20.340	218			
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.454	3	0.151	1.226	0.301
	ภายในกลุ่ม	26.560	215	0.124		
	รวม	27.014	218			

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามอายุ (ต่อ)

แรงจูงใจ	ความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการได้รับยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.129	3	0.043	0.418	0.741
	ภายในกลุ่ม	22.096	215	0.103		
	รวม	22.225	218			
	ภาพรวม					
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.066	3	0.022	0.958	0.414
	ภายในกลุ่ม	4.968	215	0.023		
	รวม	5.034	218			
	ภาพรวม					

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 0.958, p = 0.414$) แสดงว่าอายุของนักปกครองท้องถิ่นที่ไม่ได้ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจโดยรวม เมื่อพิจารณาแยกตามด้านแรงจูงใจ พบว่ามีบางด้านที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่มอายุ ได้แก่ ด้าน ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ ($p = 0.011$), ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($p = 0.023$) และด้าน นโยบาย การบริหาร และเทคนิคให้คำปรึกษา ($p = 0.028$) ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทน และการได้รับยอมรับนับถือ ไม่พบความแตกต่าง ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า อายุมีผลต่อแรงจูงใจเฉพาะบางด้าน แต่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจโดยรวมของนักปกครองท้องถิ่น

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจ	ความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.695	5	0.139	1.374	0.235
	ภายในกลุ่ม	21.557	213	0.101		
	รวม	22.252	218			
ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	1.198	5	0.240	3.329	0.006
	ภายในกลุ่ม	15.332	213	0.072		
	รวม	16.530	218			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.111	5	0.022	0.299	0.913
	ภายในกลุ่ม	15.782	213	0.074		
	รวม	15.893	218			
ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.590	5	0.118	1.305	0.263
	ภายในกลุ่ม	19.265	213	0.090		
	รวม	19.855	218			
ด้านนโยบายและการบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.353	5	0.071	0.752	0.585
	ภายในกลุ่ม	19.987	213	0.094		
	รวม	20.340	218			
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.957	5	0.391	3.328	0.006
	ภายในกลุ่ม	25.057	213	0.118		
	รวม	27.014	218			

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

แรงจูงใจ	ความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการได้รับยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.627	5	0.125	1.236	0.293
	ภายในกลุ่ม	21.598	213	0.101		
	รวม	22.225	218			
	ระหว่างกลุ่ม	0.173	5	0.035	1.520	0.185
ภาพรวม	ภายในกลุ่ม	4.861	213	0.023		
	รวม	5.034	218			

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าภาพรวมแรงจูงใจโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 1.520, p = 0.185$) แสดงว่าระดับการศึกษาไม่ได้ส่งผลต่อแรงจูงใจโดยรวมของนักปกครองท้องถิ่น เมื่อพิจารณาแยกตามด้านแรงจูงใจ พบว่ามีบางด้านที่แตกต่างกันระหว่างระดับการศึกษา ได้แก่ ด้าน ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ ($p = 0.006$) และด้าน ค่าตอบแทน ($p = 0.006$) ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบาย การบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษา และการได้รับยอมรับนับถือ ไม่พบความแตกต่าง ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ระดับการศึกษามีผลต่อแรงจูงใจเฉพาะบางด้าน แต่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจโดยรวม ของนักปกครองท้องถิ่นในพื้นที่ศึกษา

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แรงจูงใจ	ความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.004	1	0.004	0.035	0.851
	ภายในกลุ่ม	22.249	217	0.103		
	รวม	22.252	218			
ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	0.241	1	0.241	3.213	0.074
	ภายในกลุ่ม	16.289	217	0.075		
	รวม	16.530	218			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.052	1	0.052	0.717	0.398
	ภายในกลุ่ม	15.841	217	0.073		
	รวม	15.893	218			
ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.010	1	0.010	0.115	0.735
	ภายในกลุ่ม	19.844	217	0.091		
	รวม	19.855	218			
ด้านนโยบายและการบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.126	1	0.126	1.353	0.246
	ภายในกลุ่ม	20.214	217	0.093		
	รวม	20.340	218			
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.570	1	0.570	4.679	0.032
	ภายในกลุ่ม	26.444	217	0.122		
	รวม	27.014	218			

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

แรงจูงใจ	ความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการได้รับยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.000	1	0.000	.001	0.970
	ภายในกลุ่ม	22.224	217	0.102		
	รวม	22.225	218			
	ภาพรวม					
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.082	1	0.082	3.593	0.059
	ภายในกลุ่ม	4.952	217	0.023		
	รวม	5.034	218			

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าภาพรวมแรงจูงใจโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 3.593, p = 0.059$) แสดงว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่ได้ส่งผลต่อแรงจูงใจโดยรวมของนักปกครองท้องถิ่น เมื่อพิจารณาแยกตามด้านแรงจูงใจ พบว่า ด้านค่าตอบแทน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มรายได้ ($F = 4.679, p = 0.032$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อแรงจูงใจในด้านค่าตอบแทน ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบและลักษณะงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบาย การบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษา และการได้รับยอมรับนับถือ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อแรงจูงใจเฉพาะด้านค่าตอบแทนเท่านั้น แต่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจโดยรวม ของนักปกครองท้องถิ่นในพื้นที่ศึกษา

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ	ความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.396	3	0.132	1.300	0.276
	ภายในกลุ่ม	21.856	215	0.102		
	รวม	22.252	218			
ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	0.596	3	0.199	2.680	0.048
	ภายในกลุ่ม	15.935	215	0.074		
	รวม	16.530	218			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.956	3	0.319	4.586	0.004
	ภายในกลุ่ม	14.937	215	0.069		
	รวม	15.893	218			
ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.403	3	0.468	5.450	0.001
	ภายในกลุ่ม	18.452	215	0.086		
	รวม	19.855	218			
ด้านนโยบายและการบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.605	3	0.202	2.199	0.089
	ภายในกลุ่ม	19.735	215	0.092		
	รวม	20.340	218			
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.033	3	0.011	0.089	0.966
	ภายในกลุ่ม	26.981	215	0.125		
	รวม	27.014	218			

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน (ต่อ)

แรงจูงใจ	ความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการได้รับยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.287	3	0.429	4.406	0.005
	ภายในกลุ่ม	20.937	215	0.097		
	รวม	22.225	218			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.207	3	0.069	3.079	0.028
	ภายในกลุ่ม	4.827	215	0.022		
	รวม	5.034	218			

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่าภาพรวมแรงจูงใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 3.079, p = 0.028$) แสดงว่าระยะเวลาการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจโดยรวมของนักปกครองท้องถิ่น เมื่อพิจารณาแยกตามด้านแรงจูงใจ พบว่ามีหลายด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้าน ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ ($p = 0.048$), ด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($p = 0.004$), ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($p = 0.001$) และด้าน การได้รับยอมรับนับถือ ($p = 0.005$) ด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบาย การบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษา และค่าตอบแทน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจโดยรวมและหลายด้านของแรงจูงใจ โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการได้รับยอมรับนับถือ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่น อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่น เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และหาแนวทางการเสริมสร้างเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่น และเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาวิจัยวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยทำการประเมินแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษา และด้านการได้รับยอมรับนับถือ เป็นประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม รวมจำนวน 219 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละที่ใช้ได้ (Valid Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามากที่สุด (Maximum) ค่าน้อยสุด (Minimum) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการนำเสนอผลการศึกษาผู้วิจัย แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการศึกษาวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการศึกษาวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งได้มีการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนัก

ปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 219 คน ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยสามารถสรุปผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยได้ ดังนี้

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 219 คน พบว่า ด้านเพศจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00

ด้านอาชีพผลการวิเคราะห์พบว่า อาชีพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมาเป็นผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 และอาชีพแพทย์ประจำตำบลตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40

ด้านอายุผลการวิเคราะห์พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 รองลงมาอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 และอายุระหว่าง 25-30 ปี ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

ด้านระดับการศึกษาผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จะอยู่ที่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 รองลงมาจะระดับการศึกษาจะอยู่ที่ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน 59คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนผลการวิเคราะห์พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 และรองลงมาเป็นรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00

และระยะเวลาในการทำงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 รองลงมาระยะเวลาในการทำงาน อยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 และระยะเวลาในการทำงานอยู่ระหว่าง 16-20 ปี ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80

2. สรุปผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่น อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

1) วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวนทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษา และด้านการได้รับยอมรับนับถือ และจำแนกเป็นรายชื่อ

1.1 ด้านความสำเร็จในงาน

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้องจังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.56 , S.D. = 0.319.) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อโดยเรียงลำดับดังนี้ 1. ท่านปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด (\bar{X} = 4.77 , S.D. = 0.421) 2. ท่านทำงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ (\bar{X} = 4.62 , S.D. = 0.486) 3. ผลสำเร็จในการทำงานหน้าที่ทำให้เกิดกำลังใจในการพัฒนางานให้ดีขึ้น (\bar{X} = 4.53 , S.D. = 0.644) และ 4. เมื่อทำงานสำเร็จท่านได้รับคำชมจากหัวหน้างาน (\bar{X} = 4.30 , S.D. = 0.834)

1.2 ด้านความรับผิดชอบในงานและลักษณะของงาน

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ โดยภาพรวมระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.54 , S.D. = 0.275) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อโดยเรียงลำดับดังนี้ 1. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน (\bar{X} = 4.63 , S.D. = 0.502) 2. ท่านคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ (\bar{X} = 4.60 , S.D. = 0.560) 3. ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถ (\bar{X} = 4.53 , S.D. = 0.569)

4. ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายเกิดประโยชน์แก่ประชาชน (\bar{X} = 4.47 , S.D. = 0.608) และ
 5. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการทำงาน (\bar{X} = 4.44 , S.D. = 0.650)

1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.56 , S.D. = 0.270) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อโดยเรียงลำดับดังนี้ 1. การพิจารณาการได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของท่าน (\bar{X} = 4.65 , S.D. = 0.514) 2. ท่านคิดว่าตำแหน่งงานที่ท่านทำมีความมั่นคง (\bar{X} = 4.58 , S.D. = 0.530) 3. ท่านคิดว่าระบบการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรม (\bar{X} = 4.58 , S.D. = 0.587) 4. องค์กรของท่านให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (\bar{X} = 4.53 , S.D. = 0.536) และ 5. ท่านคิดว่าตำแหน่งงานของท่านได้รับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอย่างเสมอภาค (\bar{X} = 4.47 , S.D. = 0.659)

1.4 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีด้านความสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยภาพรวมระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.51 , S.D. = 0.302) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อโดยเรียงลำดับดังนี้ 1. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อท่าน (\bar{X} = 4.64 , S.D. = 0.577) 2. ผู้ร่วมงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (\bar{X} = 4.55 , S.D. = 0.568) 3. เพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี (\bar{X} = 4.52 , S.D. = 0.519) 4. ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมภายในหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ (\bar{X} = 4.52 , S.D. = 0.569) 5. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานท่านได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี (\bar{X} = 4.40 , S.D. = 0.616) และ 6. ท่านและประชาชนในหมู่บ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (\bar{X} = 4.40 , S.D. = 0.623)

1.5 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.47 , S.D. = 0.305) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อโดยเรียงลำดับดังนี้ 1. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ (\bar{X} = 4.60 , S.D.

= 0.544) 2. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีผลต่อการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 4.55 , S.D. = 0.542) 3. การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ถือเป็นเกียรติอย่างสูงแก่ท่าน (\bar{X} = 4.46 , S.D. = 0.592) 4. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ (\bar{X} = 4.38 , S.D. = 0.626) และ 5. การดำรงตำแหน่งงานของท่านทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น (\bar{X} = 4.37 , S.D. = 0.667)

1.6 ด้านนโยบายการบริหารและเทคนิควิธีการให้คำปรึกษา

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีด้านนโยบายและการบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษา โดยภาพรวมระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.49 , S.D. = 0.352) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อโดยเรียงลำดับดังนี้ 1. อำเภอมีการจัดทำแผนผังงานสายการบังคับบัญชาไว้ชัดเจน (\bar{X} = 4.56 , S.D. = 0.606) 2. เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี (\bar{X} = 4.50 , S.D. = 0.) 3. อำเภอได้มีการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม (\bar{X} = 4.44 , S.D. = 0.566) และ 4. นายอำเภอมีการกำหนดนโยบายและแผนในการทำงานไว้อย่างชัดเจน (\bar{X} = 4.44 , S.D. = 0.628)

1.7 ด้านการได้รับยอมรับนับถือ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีด้านการได้รับยอมรับนับถือ โดยภาพรวมระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.47 , S.D. = 0.319) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อโดยเรียงลำดับดังนี้ 1. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน (\bar{X} = 4.53 , S.D. = 0.615) 2. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน (\bar{X} = 4.52 , S.D. = 0.585) 3. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานของท่านเสมอ (\bar{X} = 4.51 , S.D. = 0.536) 4. ท่านได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาของท่านอยู่เสมอ (\bar{X} = 4.50 , S.D. = 0.578) 5. งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสเป็นคนที่มีความสำคัญในสายตาคณะอื่น (\bar{X} = 4.42 , S.D. = 0.682) และ 6. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากประชาชน (\bar{X} = 4.35 , S.D. = 0.628)

2) วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวนทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษา และด้านการ

ได้รับยอมรับนับถือ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.51$, S.D. = 0.152) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ 1. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}= 4.56$, S.D. = 0.270) 2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}= 4.56$, S.D. = 0.319) 3. ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ ($\bar{X}= 4.54$, S.D. = 0.275) 4. ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ($\bar{X}= 4.51$, S.D. = 0.302) 5. ด้านนโยบายและการบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษา ($\bar{X}= 4.49$, S.D. = 0.352) 6. ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X}= 4.47$, S.D. = 0.305) และ 7. ด้านการได้รับยอมรับนับถือ ($\bar{X}= 4.47$, S.D. = 0.319)

3) วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค พร้อมหาแนวทางการเสริมสร้างเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวนทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษา และด้านการได้รับยอมรับนับถือ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน โดยสรุปดังนี้ 1) ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี พบปัญหาและอุปสรรคหลายด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานที่ไม่เป็นเอกภาพและขาดความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ทำให้ความสำเร็จในการทำงานเป็นไปได้ยาก ความรับผิดชอบและลักษณะงานมีความหลากหลาย ครอบคลุมหลายหน่วยงานและประชาชนหลายกลุ่ม ต้องทำงานต่อเนื่องตลอดวันและต้องอดทนสูง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานจำกัดเนื่องจากขาดโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความขัดแย้ง เกิดจากการประเมินผลหรือผลประโยชน์ไม่เป็นธรรม ค่าตอบแทนต่ำเมื่อเทียบกับภาระงานและค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน นโยบายและการบริหารขาดความต่อเนื่องเมื่อมีการเปลี่ยนรัฐบาล ทำให้การแก้ไขปัญหาล่าช้า และผู้ปกครองท้องถิ่นบางครั้งไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากประชาชน เนื่องจากประชาชนไม่เห็นความทุ่มเทและภาระงานที่แท้จริง 2) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจควรเน้นการสร้างความเข้มแข็งและเอกภาพในการทำงานของนักปกครองท้องถิ่น การเพิ่มผู้ช่วยเพื่อแบ่งเบาภาระงานและทำให้การแก้ไขปัญหาทันที่ การสนับสนุนโอกาสศึกษาและอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลและการบริหารอย่างเป็นธรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีม การปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสม

กับภาระงานและความสามารถ การสานต่อนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนโดยไม่แบ่งสีแบ่งพวก และการสื่อสารบทบาทหน้าที่และความทุ่มเทของผู้ปกครองท้องถิ่นผ่านช่องทางต่าง ๆ รวมถึงสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อให้ประชาชนเห็นความเสียสละและการทำงานอย่างจริงจัง

3. สรุปผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นักปกครองท้องถิ่น อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ซึ่งระบุว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อาชีพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังนี้

3.1 เพศ: ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ซึ่งแสดงว่าเพศของนักปกครองท้องถิ่นไม่ได้มีผลต่อแรงจูงใจโดยรวม แม้ว่าในบางด้านเช่น ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านนโยบาย การบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษาจะพบความแตกต่างบ้าง แต่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจโดยรวม

3.2 อาชีพ/ตำแหน่ง: พบว่าอาชีพ/ตำแหน่งมีผลต่อแรงจูงใจโดยรวมของนักปกครองท้องถิ่น โดยเฉพาะในด้านความสำเร็จในการทำงาน ($p < 0.001$) และด้านค่าตอบแทน ($p = 0.021$) ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญ

3.3 อายุ: แรงจูงใจโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p = 0.414$) แต่เมื่อพิจารณาแยกตามด้าน พบว่าอายุมีผลต่อแรงจูงใจเฉพาะด้าน ความรับผิดชอบและลักษณะงาน ($p = 0.011$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($p = 0.023$) และด้านนโยบาย การบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษา ($p = 0.028$)

3.4 ระดับการศึกษา: แรงจูงใจโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p = 0.185$) แต่ระดับศึกษามีผลต่อแรงจูงใจในบางด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงาน ($p = 0.006$) และด้านค่าตอบแทน ($p = 0.006$)

3.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน: ภาพรวมแรงจูงใจโดยรวมไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ($p = 0.059$) แต่รายได้มีผลต่อแรงจูงใจในด้านค่าตอบแทน ($p = 0.032$) ด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างที่สำคัญ

3.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน: พบว่าแรงจูงใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p = 0.028$) และมีผลต่อหลายด้านของแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงาน ($p = 0.048$) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($p = 0.004$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($p = 0.001$) และการได้รับยอมรับนับถือ ($p = 0.005$)

สรุปโดยรวม: ปัจจัยส่วนบุคคลบางประการ เช่น อาชีพ/ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีผลต่อแรงจูงใจโดยรวมของนักปกครองท้องถิ่น ขณะที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อแรงจูงใจเฉพาะบางด้าน แต่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจโดยรวมของนักปกครองท้องถิ่นในพื้นที่ศึกษา

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี” มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. นักปกครองท้องถิ่นในอำเภอสองพี่น้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ในทุกด้านที่ศึกษาทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษา และด้านการได้รับยอมรับนับถือ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจอยู่ที่ 4.51 ซึ่งแสดงถึงความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสูง เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจสูงสุดอยู่ที่ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการที่จะได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง และความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ก็อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าการทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและการมีสัมพันธภาพที่ดีในองค์กรเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจ ในด้านค่าตอบแทน แม้ได้รับการประเมินในระดับมากที่สุด แต่เป็นหนึ่งในด้านที่มีจำนวนผู้พบปัญหาและอุปสรรคมากรองลงมาจากด้านความสำเร็จในการทำงาน แสดงว่าค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับยังคงเป็นประเด็นที่นักปกครองต้องการให้มีการปรับปรุงให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ และความทุ่มเทในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร รวมถึงเทคนิคการให้คำปรึกษา ได้รับการประเมินในระดับสูง แต่ยังคงมี

ข้อเสนอแนะให้มีการพัฒนานโยบายและสร้างระบบที่ชัดเจน รวมทั้งการสนับสนุนการเรียนรู้และฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านปัญหาและอุปสรรคที่นักปกครองท้องถิ่นเผชิญส่วนใหญ่ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ซึ่งส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจของพวกเขา ขณะเดียวกัน แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจที่ได้รับการสนับสนุนมากที่สุด คือ ด้านการได้รับยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการยอมรับในความสามารถและความสำเร็จเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างแรงจูงใจอย่างยั่งยืน สรุปได้ว่า การบริหารจัดการแรงจูงใจของนักปกครองท้องถิ่นที่ควรมุ่งเน้นการสร้างความมั่นคงในงาน มอบหมายงานที่เหมาะสมตรงกับความสามารถ ส่งเสริมความก้าวหน้าและให้โอกาสในการพัฒนาอย่างเสมอภาค พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการตอบแทนที่เหมาะสม มีระบบนโยบายชัดเจน และส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีทั้งภายในองค์กรและกับประชาชน รวมถึงการส่งเสริมการได้รับการยอมรับเชิดชูเกียรติอย่างจริงจัง เพื่อให้แรงจูงใจในการทำงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้องมีความเข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย

1.1 ผู้บริหารของอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ควรหันมาให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานปกครองท้องถิ่นสามารถเป็นกลไกในการสนับสนุนการดำเนินงานของนายอำเภอและภาคส่วนอื่น

1.2 ควรมีการปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการของนักปกครองท้องถิ่นให้เหมาะสมเพื่อเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือทางราชการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ศึกษาปัญหาที่เกิดจากความสำเร็จและค่าตอบแทน สวัสดิการที่นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ได้รับ ควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีกระบวนการ ขั้นตอน ตลอดจนวิธีการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่ตั้งไว้ มีการแบ่งงานให้ตรงกับกับตำแหน่งหน้าที่ โดยให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะเฉพาะด้านเกี่ยวกับตำแหน่ง หรือภาระงานหน้าที่ เพื่อให้เหมาะสมในเรื่องตัวบุคคลและภารกิจงานที่ต้องดำเนินการ

2) ข้อเสนอแนะในการศึกษารั้งต่อไป

การศึกษารั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จึงควรทำการศึกษารั้งในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นในอำเภออื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลได้ดียิ่งขึ้น เพื่อขยายไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง เกิดการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อความต้องการประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ

บรรณานุกรม

กรมปศุสัตว์ Available from:

https://region4.dld.go.th/webnew/images/stories/vichakarn/s/v_s_10_09_61_2_3.pdf

กมลรัตน์ เทียนชนะวัฒน์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอนย้ายของข้าราชการองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กรมการปกครอง. (2566). แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกรมการ ปกครอง. ส่วน

แผนงานยุทธศาสตร์ กรมการปกครอง.

กังวล เทียมกัณเทศน์. (2543). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและปรัชญาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อ กรุงเทพฯ.

กัลยา วานิชย์บัญชา และ จิตา วานิชย์บัญชา. (2558). การใช้ SPSS for Windows ในการ

วิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: สามลดา.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.

จิมห์จุกา นิ่มนวล. (2561). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

กรณีศึกษา : ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรัง.

(สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ฉัตรชัย ศรีเมืองกาญจนา, วิทยากรชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานบริการวิชาการ 1 สำนักวิชาการ,

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สำนักวิชาการ Available

from:URL;<https://library.parliament.go.th/th/radioscript/rr2566-mar2P> Knowledge Bank

ชยานุช วุฒิสักดิ์. (2563). การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนงานด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษา ธุรกิจค้าปลีกมรรคต. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.

ชุตินันท์ ภัทรพรศักดิ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วน

ภูมิภาคเขตปริมณฑล. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เชษฐธิดา กุศลาไสยานนท์ และ อาจริย์ พัฒนวรพงศ์. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อ ความ

ผูกพันของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) จังหวัด ลพบุรี.

วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 33(2), 684-693.

ณัฐฐา บัวหลวง. (ม.ป.ป.). การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนา ระบบงาน

บุคคล สำนักงาน ก.พ. รัชชานา สังข์แป้น. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของ

ข้าราชการ : กรณีศึกษา สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐพงษ์ ชัยวัฒน์สิทธิกุล, วิพงษ์ชัย รื่องขันแก้ว และสรารุช ชัยวิชิต. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 9 “นวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อโลกอนาคตด้านเทคโนโลยี” วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.
- ตุลา มหาวสุชานนท์. (2547). หลักการจัดการหลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ พ.ศ.พัฒนา.
- ถวิล ชาราโกชน์. (2542). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ชมกร ทยาประศาสน์, วรภูริ มูลสิน. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ธนัญพร สุวรรณคาม. (2560). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธัญญพัฒน์ ไชติวรรณระสิริ. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 1. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นพพร ศุภพัฒน์. (2549). ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ในสังกัดส่วนกลางสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (ภาคนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- นภัสสร พรหมเจียว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่. (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นิกร แดงรอด. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิตยา บ้านโก้. (2558). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิรมล กิติกุล. (2551). องค์กรและการจัดการ. นครปฐม : บริษัทเกษมพรินต์ติ้งกรุ๊ป จำกัด.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นิราวัลย์ ศรีทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญทัน ดอกไธสง และ เอ็ด สาระภูมิ. (2529). ประสิทธิภาพการใช้นุชยสัมพันธ์ในการบริหาร. กรุงเทพฯ : รัชดา 84 แมเนจเม้นท์.
- ปฏิมากร ทิพลีศ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ ส่งเสริมศิลปอาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประสาน หอมพูล และทิพวรรณ หอมพูล. (2540). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : วงอักษร, พิมพ์ครั้งที่ 3.
- ปวีณา ชีรสถิตธรรม. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา. (ปริญญาานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรีชาติ พันธุ์จบสิงห์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2526). แรงจูงใจในการทำงานกรุงเทพฯ : (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์. (2555). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พาสณา จุลรัตน์. (2561). การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในยุคThailand 4.0. Veridian E-Jurnal Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 11(2).
- พิภพ วังเงิน. (2547). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.
- ภารดี อนันต์นารี. (2555). หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : บริษัท สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด.
- มนชนก วงษ์วิจิตร. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า: ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า อุทยานแห่งชาติทับลาน. (ปริญญาานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ Available from:
URL;<https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2010/7275/6/Chapter2.pdf>.
- มหาวิทยาลัยศรีปทุม Available from:
<https://dspace.spu.ac.th/bitstream/123456789/6378/7/7%20บทที่%202.pdf>.

บรรณานุกรม (ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี Available from:

<https://etheses.rbru.ac.th/pdf-uploads/thesis-270-file06-2019-02-21-08-15-56.pdf>

มัลลิกา ตันสอน. (2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ด้านสุทธาการพิมพ์.

รมิตา ประวัติ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี
ฉัตรราชฯ : (ปริญญาานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลักษมี สุดดี. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึด
มั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำโรงพยาบาลทั่วไป เขต
ภาคกลาง. (ปริญญาานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรรณ อารณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับ
ปฏิบัติงาน สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัย
เกริก.

วรินทร์ วรรณอรีย์. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของ
เจ้าหน้าที่ธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (สารนิพนธ์ ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิไลพร สัจฉนวน และ วิลาสินี จินตลิจิตดี. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. ในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 19
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต
กำแพงแสน.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร และคณะ. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำของคณะบดีในสถาบันราช
ภัฏสกลนคร. บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 1(2), 58-86.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2547). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อักษราพัฒนา.

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2550). หลักการและเทคนิคการบำบัดพฤติกรรมทางปัญญา. กรุงเทพฯ : วัฒนา
พานิช.

สมุทร ชำนาญ. (2554). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.

(ปริญญาานิพนธ์ คุษฎีบัณฑิต) ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

สร้อยตระกูล (ศิวานนท์) อรรถมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สุภาวิตา ชมภูประทีป ยุทธนาท บุญชะชัย. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี. (ปริชญานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์).

Clayton, Alderfer P. (1976). ERG Theory of Motivation Clayton Alderfer's re
Maslow. New York : Harper and Row.

Herzberg, Frederick and others. (1959). The Motivation to work. New York : JOHN WILEY AND SONS.

ภาคผนวก

**แบบสอบถามแรงจูงใจการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่น
อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี**

แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จึงขอความร่วมมือมายังท่านเพื่อตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริง เพื่อจะได้ผลการศึกษาที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด สำหรับข้อมูลที่ท่านได้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะนำไปใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน โดยผู้ศึกษาจะปกปิดเป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

ผู้ทำการศึกษาวิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาว ชนนภรณ์ สุวรรณเล็ก

คำอธิบายในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่น
อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาตอบแบบสอบถามโดยระบุเครื่องหมาย ลงในช่องว่าง หน้าข้อความที่ตรงกับ
ความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อาชีพ

กำนัน

ผู้ใหญ่บ้าน

ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

สารวัตรกำนัน

แพทย์ประจำตำบล

3. อายุ

25 – 30 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

51 – 60 ปี

4. ระดับการศึกษา

ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า

มัธยมศึกษาตอนต้น

มัธยมศึกษาตอนปลาย

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

อื่น ๆ

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ไม่เกิน 10,000 บาท

10,001 – 20,000 บาท

20,001 – 30,000 บาท

30,001 – 40,000 บาท

มากกว่า 40,000 บาท

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1 - 5 ปี

6 - 10 ปี

11 - 15 ปี

16 - 20 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่น ปัญหาอุปสรรค และ แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัด สุพรรณบุรี

1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

คำชี้แจง : กรุณาตอบแบบสอบถามโดยระบุเครื่องหมาย \surd ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ของนักปกครองท้องถิ่น อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี	ระดับการประเมิน				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1. ท่านทำงาน ได้ผลตามวัตถุประสงค์					
2. ท่านปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด					
3. ผลสำเร็จในการทำงานหน้าที่ทำให้เกิดกำลังใจในการพัฒนางานให้ดีขึ้น					
4. เมื่อทำงานสำเร็จท่านได้รับคำชมจากหัวหน้างาน					
ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ					
1. ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับ ความถนัด ความรู้ ความสามารถ					
2. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน					
3. ท่านคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ					

ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ของนักปกครองท้องถิ่น อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี	ระดับการประเมิน				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
4. ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับมอบหมาย เกิดประโยชน์แก่ประชาชน					
5. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความ คิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการทำงาน					
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน					
1. ท่านคิดว่าระบบการพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงานมีความเป็น ธรรม					
2. การพิจารณาการได้รับการเลื่อนค่าตอบแทน ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของท่าน					
3. ท่านคิดว่าตำแหน่งงานของท่านได้รับ โอกาสก้าวหน้าในการทำงานอย่างเสมอ ภาค					
4. ท่านคิดว่าตำแหน่งงานที่ท่านทำมี ความมั่นคง					
5. องค์กรของท่านให้การสนับสนุนใน การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล					
1. ผู้ร่วมงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
2. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อท่าน					
3. เพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือซึ่งกัน และกันเป็นอย่างดี					

ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ของนักปกครองท้องถิ่น อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี	ระดับการประเมิน				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
4. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานท่าน ได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานเป็น อย่างดี					
5. ท่านและประชาชนในหมู่บ้านมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
6. ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมภายในหมู่บ้าน อย่างสม่ำเสมอ					
ด้านค่าตอบแทน					
1. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความ เหมาะสมกับงานที่ท่านทำ					
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีผลต่อการ ปฏิบัติงาน					
3. การดำรงตำแหน่งงานของท่านทำให้มี รายได้เพิ่มขึ้น					
4. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอสำหรับ การปฏิบัติหน้าที่					
5. การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ถือเป็น เกียรติอย่างสูงแก่ท่าน					
ด้านนโยบายและการบริหารและเทคนิคให้คำปรึกษา					
1. นายอำเภอมีการกำหนดนโยบายและ แผนในการทำงานไว้อย่างชัดเจน					

ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ของนักปกครองท้องถิ่น อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี	ระดับการประเมิน				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
2. อำเภอมีการจัดทำแผนผังงานสายการ บังคับบัญชาไว้ชัดเจน					
3. อำเภอได้มีการมอบหมายงานให้แก่ บุคลากรอย่างเหมาะสม					
4. เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เป็นอย่างดี					
ด้านการได้รับยอมรับนับถือ					
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการ ทำงานของท่านเสมอ					
2. ท่านได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา ของท่านอยู่เสมอ					
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน					
4. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน					
5. งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสเป็น คนที่มีความสำคัญในสายตาคณะอื่น					
6. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและ ได้รับการยอมรับจากประชาชน					

2) ความคิดเห็นของปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการเสริมสร้างเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

คำชี้แจง : กรุณาตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

ที่	แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ปัญหาและอุปสรรค	แนวทางการเสริมสร้าง
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2	ด้านความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ทำ
3	ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงาน
4	ด้านความสัมพันธ์ภาพ ระหว่างบุคคล
5	ด้านค่าตอบแทน
6	ด้านนโยบายและการ บริหารและเทคนิคให้ คำปรึกษา

ที่	แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ปัญหาและอุปสรรค	แนวทางการเสริมสร้าง
7	ด้านการได้รับยอมรับ นับถือ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ชมันภรณ์ สุวรรณเล็ก
วัน เดือน ปี	5 มีนาคม 2517
สถานที่เกิด	จังหวัดสุพรรณบุรี ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, 2565 สาขา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, 2568
สถานที่ทำงาน	เลขที่ 9 หมู่ 16 ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ 16 ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี หรือ หุ้นส่วนผู้จัดการ ห.จ.ก. ไทยสุวรรณก่อสร้างและขนส่ง