



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่น อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

โดย

ชนันภรณ์ สุวรรณเล็ก

รายงานการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
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 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี
Work Motivation of Provincial Administrative Officers in
Song Phi Nong District, Suphanburi Province

โดย ชนันภรณ์ สุวรรณเล็ก

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต อนุมัติให้นักศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2567

.....
(ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

..... ประธานกรรมการสอบ

รศ.ดร.จุมพล หนิมพานิช

..... กรรมการ

รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล

..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

รศ.ดร.จีระ ประทีป

ลิขสิทธิ์ของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและจัดทำขึ้นด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ โดยได้รับคำแนะนำ ชี้แนะแนวทางในการดำเนินการศึกษาค้นคว้า ทำให้การจัดทำรายงานการค้นคว้าอิสระนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รศ.ดร.จิระ ประทีป อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ชี้แนะ ตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้า ช่วยเหลือ ทั้งยังให้กำลังใจและติดตามงานอย่างใกล้ชิด พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ ส่งผลให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยขอขอบคุณนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง ทั้งการตอบแบบสอบถามและการให้ข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการวิเคราะห์ผลการวิจัย เพื่อให้การศึกษารับนี้สมบูรณ์ที่สุด

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัว เพื่อนร่วมรุ่น และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ให้กำลังใจและสนับสนุนในทุกด้านมาตลอดจนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้สนใจในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้บุคลากรในหน่วยงานต่อไป

ชนันภรณ์ สุวรรณเล็ก
ผู้วิจัย

6610172 : ชนันภรณ์ สุวรรณเล็ก
 ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง
 จังหวัดสุพรรณบุรี
 หลักสูตร : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.จีระ ประทีป

บทคัดย่อ

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

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

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี แรงจูงใจในแต่ละด้านและโดยรวม ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับแรงจูงใจที่สำคัญ คือ การทำงานที่มิไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ทำงานของนักปกครองท้องถิ่นที่กว้าง และต้องรับผิดชอบหลายกระทรวง ขาดโอกาสศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการประเมินความดีความชอบ ยังมีบางส่วนที่นำไปสู่ความขัดแย้งสำหรับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนผู้นำหรือเปลี่ยนนโยบายจะขาดความต่อเนื่อง มุมมองจากภายนอกยังไม่ได้รับการยอมรับเพราะคิดว่ากำนันผู้ใหญ่บ้านไม่ได้ทำงานอะไรมากนัก (3) การเปรียบเทียบแรงจูงใจกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า นักปกครองท้องถิ่นที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน นักปกครองท้องถิ่นที่มีอาชีพ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นักปกครองท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี

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.

Keywords: work motivation, provincial administrative officers Suphanburi province.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อ	ข
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์	2
กรอบแนวคิด	3
สมมติฐาน	3
ขอบเขตงานวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
ความหมายของแรงจูงใจ	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	8
ประเภทของแรงจูงใจ	16
การปกครองท้องถิ่นในอำเภอสองพี่น้อง	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย	25
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	25
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	26
การเก็บรวบรวมข้อมูล	28
การวิเคราะห์ข้อมูล	28
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	29
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	30
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	31
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี	34

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นักปกครองท้องถิ่น อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี	45
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	57
สรุปผลการวิจัย	57
อภิปรายผล	63
ข้อเสนอแนะ	65
บรรณานุกรม	66
ภาคผนวก	71
ประวัติผู้วิจัย	81

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	ค่าความถี่และร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	32
4.2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครอง ท้องที่อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกเป็น รายชื่อ	35
4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครอง ท้องที่อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ จำแนกเป็นรายชื่อ	36
4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครอง ท้องที่อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ	37
4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครอง ท้องที่อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ	38
4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครอง ท้องที่อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านค่าตอบแทน จำแนกเป็นรายชื่อ	39
4.7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครอง ท้องที่อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็น รายชื่อ	40
4.8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครอง ท้องที่อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการได้รับยอมรับนับถือ จำแนกเป็น รายชื่อ	41
4.9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครอง ท้องที่อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	42
4.10	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นักปกครองท้องที่อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามเพศ	45
4.11	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นักปกครองท้องที่อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามอาชีพ	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.12	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามอายุ	49
4.13	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา	51
4.14	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	53
4.15	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน	55

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

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

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

ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้มีการปฏิรูปการปกครองแผ่นดินให้มีความทันสมัย โดยได้ทรงปฏิรูประบบบริหารราชการส่วนกลาง มีการจัดตั้งกระทรวงแบบใหม่ขึ้น จำนวน 12 กระทรวง เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการบริหารประเทศ ทรงริเริ่มปรับปรุงการปกครองท้องที่ต่าง ๆ ในราชอาณาจักร โดยทรงมุ่งหมายที่จะจัดให้เป็นระบบเดียวกันทั้งประเทศและมีความเชื่อมโยงกับส่วนกลางอย่างใกล้ชิด ระบบการปกครองท้องที่ดังกล่าวเรียกว่า “เทศาภิบาล” ซึ่งการปกครองแบบเทศาภิบาลนี้จะมีมณฑลเทศาภิบาลเป็นเขตปกครองที่ใหญ่ที่สุด รองลงไปได้แก่จังหวัดต่าง ๆ และภายในแต่ละจังหวัดมีการแบ่งเขตการปกครองออกเป็นอำเภอ ตำบลและหมู่บ้านตามลำดับจากการจัดรูปแบบการปกครองท้องที่ขึ้นในระดัตำบลและหมู่บ้านดังกล่าว พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวจึงทรงมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ (เสนาบดี

กระทรวงมหาดไทยคนแรก) ทดลองจัดระเบียบการปกครองระดับตำบล หมู่บ้าน ณ อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อ ร.ศ. 111 (พ.ศ. 2435) โดยให้ราษฎรเลือกตั้งผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ปกครองในเขตหมู่บ้าน และให้ผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลเลือกกันเองเพื่อเป็นกำนัน ซึ่งในขณะนั้นผู้ใหญ่บ้านที่เข้าร่วมประชุมได้เลือกหลวงราชภณบริหาร หรือพระยารัตนกุลอดุลยภักดี (จรัส รัตนกุล) เป็นกำนันประจำตำบลบ้านเลน หลวงราชภณบริหารจึงเป็นกำนันคนแรกของประเทศไทย นับแต่นั้นมาจึงได้มีการจัดระเบียบการปกครองตำบล หมู่บ้านตามหัวเมืองต่าง ๆ โดยตราเป็นพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ร.ศ. 116 ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้มีการตราพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ขึ้นใช้บังคับแทน และสืบเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

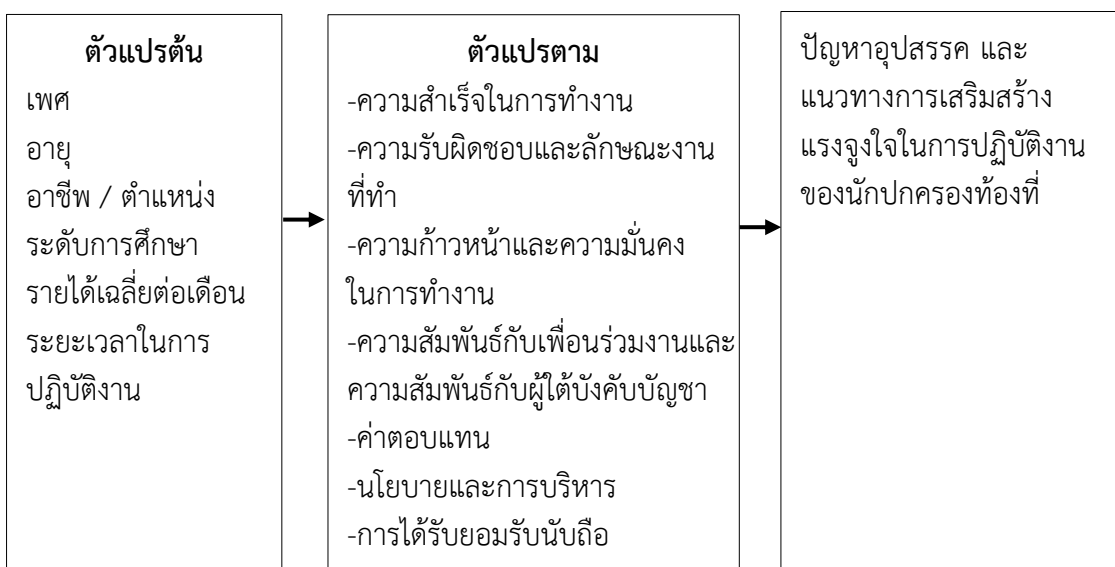
การปกครองท้องที่ในระดับตำบลและหมู่บ้านถึงแม้จะเป็นหน่วยปกครองที่มีขนาดเล็กที่สุดแต่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าหน่วยการปกครองในระดับอื่น ทั้งต่อการบริหารราชการแผ่นดินในภาพรวม และในด้านของความเป็นอยู่ของประชาชนที่อาศัยอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศ เนื่องจากตำบลและหมู่บ้านเป็นหน่วยปกครองที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถสะท้อนปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามถึงแม้บริบทของสภาพสังคม 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 นักปกครองท้องที่ จำนวนทั้งหมด 480 คน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาจากประชากรผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นนักปกครองท้องที่ในอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องที่อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

1.2 วัตถุประสงค์

- (1.) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องที่อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี
- (2.) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและเสนอแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องที่อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี
- (3.) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของนักปกครองท้องที่อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

1.3.กรอบแนวคิด



1.4 สมมติฐาน

เพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นที่อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีต่างกัน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1) ขอบเขตด้านเนื้อหา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นที่อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

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

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ศึกษาประชากรเฉพาะนักปกครองท้องถิ่นที่อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีจำนวนทั้งหมด 480 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์ยามานัน ค่าเฉลี่ยจากกลุ่มประชากรตัวอย่าง จำนวน 219 คน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- (1.) หน่วยงานระดับอำเภอและจังหวัดสามารถนำผลการค้นคว้าอิสระไปใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของนักปกครองท้องถิ่นได้
- (2.) กรมการปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาลักษณะการทำงาน
- (3.) การจัดสวัสดิการและการบริการหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นได้ดียิ่งขึ้นได้

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ หมายถึง แรงหรือพลังงานผลักดัน กระตุ้นหรือเร้าความรู้สึกของบุคคลให้มีความสนใจมีความเต็มใจในการปฏิบัติกิจกรรมเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางของพฤติกรรมก่อให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายตามที่บุคคลนั้นคาดหวังเอาไว้ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ 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 โอกาสที่บุคคลสามารถพัฒนาตนเองเลื่อนตำแหน่ง 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 ทั้งในรูปแบบตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ซึ่งองค์กรหรือหน่วยงานมอบให้เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานและเป็นการตอบแทนต่อผลงานหรือความทุ่มเท

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

การได้รับยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับ ชื่นชม หรือให้เกียรติจากผู้อื่น ทั้งในด้านความสามารถ บุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรม หรือผลงานที่ได้แสดงออก ซึ่งสะท้อนถึงความน่าเชื่อถือและสถานะทางสังคมในองค์กรหรือชุมชน โดยเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความภาคภูมิใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของแรงจูงใจ
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจ
3. ประเภทของแรงจูงใจ
4. การปกครองท้องถิ่นในอำเภอสองพี่น้อง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

มีความหมายว่าเป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือมักจะชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำหรือพฤติกรรมการศึกษาพฤติกรรม เป็นแรงผลักดันให้คนมีพฤติกรรมและยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นๆ ด้วยบุคคลที่มีแรงจูงใจสูงต้องศึกษาความเป็นมาของการแสดงออกของพฤติกรรมนั้น ๆ ส่วนหนึ่งคือการศึกษาลงแรงจูงใจ เพื่อจะใช้ความพยายามในการกระทำเพื่อนำไปสู่เป้าหมายโดยสำเร็จ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

ประสานและทิพวรรณ หอมพลู กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานได้ดำเนินไปสู่เป้าหมายโดยมีสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนด (ประสานและทิพวรรณ หอมพลู, 2540, หน้า 13)

สุรางค์ โค้วตระกูล กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงหรือพลังในการทำพฤติกรรมอย่างเข้มแข็งและกระตือรือร้นมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เช่นคน ๆ หนึ่งทำงานหนักตลอดเวลาด้วยความขยันขันแข็งเพื่อให้ประสบความสำเร็จในชีวิตถือว่าเขามีแรงจูงใจในการทำงานสูง (สุรางค์ โค้วตระกูล, 2541, หน้า 52)

ยงยุทธ เกษสาคร กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า สิ่งจูงใจก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายในที่จะแสดงพฤติกรรม การกระทำที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์กร แรงจูงใจจึงเป็นพฤติกรรม การกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นในบุคคลในองค์กรประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์กร ซึ่งพื้นฐานสำคัญก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั้นก็คือ การเกิดแรงขับภายในหากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสม บุคคลก็จะตอบสนองด้วยการกระทำหรือพฤติกรรมทุกอย่างให้ได้มาซึ่งความสำเร็จที่เป็นเป้าหมายสูงสุด (ยงยุทธ เกษสาคร, 2552, หน้า 63)

ถวิล ธาราโกชน์ กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพลังที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งพร้อมที่จะกระตุ้นหรือชี้ทางให้อิทธิฤทธิ์กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จากคำนิยามนี้เราอาจกล่าวได้ว่าเมื่อบุคคลต้องการที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ก็ตามจะต้องใช้ความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้นมีอยู่ จึงจะสามารถทำงานนั้นให้เสร็จสิ้นลงไปได้ แต่ก็ไม่เพียงพอเท่านั้นจะต้องมีสิ่งอื่น ๆ ประกอบอีก โดยเฉพาะแรงจูงใจนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอันหนึ่งที่จะทำให้บุคคลสามารถทำงานได้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ (ถวิล ธาราโกชน์, 2542, หน้า 68)

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปรากฏการณ์ที่สลับซับซ้อน ซึ่งไม่สามารถหาคำจำกัดความที่เป็นสูตรสำเร็จตายตัวง่าย ๆ ได้ นอกจากนั้นผลของการจูงใจยังยากแก่การวัด เช่น เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจสูงนั้นมิได้หมายความว่าระดับขวัญหรือการจูงใจจะต้องสูงตามไปด้วย (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2550, หน้า 83)

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสภาวะในตัวอิทธิฤทธิ์ที่จะกระตุ้นให้อิทธิฤทธิ์แสดงพฤติกรรมไปในทิศทางที่กำหนดไว้แล้วเพื่อบังคับไปสู่เป้าหมายที่อิทธิฤทธิ์ต้องการ (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2547, หน้า 68)

อริยา คูหา กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์อันเกิดจากความต้องการพลังกดดัน หรือความปรารถนาที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั่นเอง ภายในได้แก่ ความรู้สึกต้องการหรือขาดอะไรบางอย่างจึงเป็นพลังชักจูงหรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้ารื้อนำช่องทางและมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกแต่เพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรมนอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้ (อริยา คูหา, 2547, หน้า 68)

อารี พันธมณี กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นการนำปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาอาจจะเป็นรางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งทำให้เกิดการคาดหวัง (อารี พันธมณี, 2546, หน้า 269)

พิภพ วังเงิน กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นการชักนำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความเต็มใจที่จะความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (พิภพ วังเงิน, 2547, หน้า 55)

มัลลิกา ต้นสอน กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่จะมีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการปฏิบัติด้วยความกระตือรือร้นมีทิศทางที่เด่นชัด และไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญปัญหาหรืออุปสรรค ซึ่งเราสามารถกล่าวได้ว่า

บุคคลที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะสำคัญ คือ มีเป้าหมายในการแสดงออก ได้มีเวลาในการแสดงออก และมีความพยายามในการแสดงออก (มัลลิกา ต้นสอน, 2547, หน้า 194)

ตุลา มหาสุธานนท์ กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายใน ตัวบุคคลหรืออินทรีย์ ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบต่อความต้องการของตน (ตุลา มหาสุธานนท์, 2547, หน้า 85)

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่บุคคลคาดหวังโดยสิ่งนั้นอาจจะเป็นบุคคลพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ได้ ความคาดหวังนี้เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2550, หน้า 168)

นิรมล กิตติกุล กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นศิลปะของผู้นำที่จะใช้สิ่งจูงใจหรือนำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามทิศทางหรือจุดประสงค์ที่ต้องการและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ (นิรมล กิตติกุล, 2551, หน้า 158)

พาสนา จุลรัตน์ กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการของการใช้ปัจจัยทั้งหลายที่จะทำให้บุคคลเกิดความต้องการ เพื่อสร้างแรงขับและแรงจูงใจไปกระตุ้นร่างกายให้แสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้โดยปัจจัยดังกล่าวนี้ อาจจะเป็นสิ่งเร้าภายนอกกับสิ่งเร้าภายในหรือทั้งสองประการก็ได้ (พาสนา จุลรัตน์, 2548, หน้า 194)

วงศ์รอง บุญชูศรี กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความคิดหรือแรงขับอยู่ภายในซึ่งประกอบด้วย อารมณ์ ความปรารถนา ซึ่งเป็นสาเหตุให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาซึ่งเป็นปริมาณมากหรือน้อยไม่เท่ากัน (วงศ์รอง บุญชูศรี, 2549, หน้า 10)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

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

อับบราฮัม มาสโลว์ นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยแบรนดิส ได้พัฒนา "ทฤษฎีแรงจูงใจ" เรียกว่า "ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ [Maslor's Hierarchy of Needs Theory.]" ซึ่งเป็นที่รู้จักที่สุดทฤษฎีหนึ่ง โดยสรุปได้คือ มนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนา และความต้องการได้รับสิ่งที่ตนคาดหวัง โดยความต้องการเหล่านี้สามารถเรียงลำดับขั้นได้ 5 ลำดับขั้น 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 เป็นความต้องการแรกและเป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต คือความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ความต้องการเพื่อตอบสนองความหิว

ความกระหาย ความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต อาทิเช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่พักอาศัย รวมถึงสิ่งที่ทำให้การดำรงชีวิตสะดวกสบายนั่นเอง

ในปัจจุบันสิ่งที่มนุษย์นั้นมีความต้องการคงหนีไม่พ้น สินค้าและบริการ อุปโภค บริโภค ทั่วไป ๆ เช่น ร้านอาหาร ร้านขายยา บ้าน รถยนต์ มือถือ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการ

2. ความต้องการด้านการความปลอดภัย [Safety Needs.]

เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้ตอบสนองจนเป็นที่พึงพอใจแล้ว เมื่อได้รับการตอบสนองทางร่างกายในระดับหนึ่งแล้ว มนุษย์ก็ไฝหาความต้องการที่สูงขึ้นต่อไป คือ ความต้องการด้านความปลอดภัย ความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ความปลอดภัยมีที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ปราศจากความกลัว การสูญเสียและภัยอันตรายต่าง ๆ อาทิเช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงานและความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ สภาพสิ่งแวดล้อมของบ้านที่มีความปลอดภัย ความปลอดภัยในด้านทรัพย์สินต่าง ๆ รวมถึงความมั่นคงความปลอดภัยในสุขภาพและความเป็นอยู่ของตนเอง

ในปัจจุบันสิ่งที่มนุษย์นั้นมีความต้องการคงหนีไม่พ้น สินค้าและบริการที่ตอบโจทย์ในด้านการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เช่น กล้องวงจรปิด การลงทุน การออม การทำประกันชีวิต หรือการย้ายบ้านที่อยู่อาศัย ปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมที่มีการดูแลรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี

3. ความต้องการทางสังคม [Social Needs.]

เมื่อมนุษย์ได้รับความต้องการทั้งด้านร่างกาย และความปลอดภัยแล้ว ความต้องการที่สูงขึ้นไปอีกลำดับนั้นก็คือ ความต้องการทางด้านสังคม ซึ่งนั่นก็หมายถึงว่า การต้องการเข้าสังคมเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับความรักของหมู่คณะ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความต้องการเป็นเจ้าของและมีเจ้าของความรักในรูปแบบต่าง ๆ อาทิเช่น คู่รัก พ่อ แม่ เพื่อ สามี ภรรยา ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง หรือสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือในหลาย ๆ กลุ่ม การที่ตนเองได้รับการพูดถึงหรือถูกพูดถึง การเป็นที่สนใจจากคนรอบหรือให้ความสนใจต่อบุคคลรอบข้าง นั้นเรียกว่าความต้องการทางด้านสังคม

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

4. ความต้องการยกย่องและยอมรับนับถือ [Esteem Needs.]

เมื่อความต้องการความรักและการยอมรับได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในด้านนี้จะเพิ่มมากยิ่งขึ้น เพราะนอกจากที่จะเป็นที่ยอมรับทางสังคมแล้วนั้นยังต้องการให้เป็นที่น่ายอมรับนับถือและให้ผู้อื่นสรรเสริญยกย่อง ต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงขึ้น เติบโตขึ้น มีความภูมิใจและสร้างความนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตนเอง

และมีเกียรติ ความต้องการเหล่านี้ เช่น ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ ฯลฯ หรือแม้กระทั่งการทำงานในด้านองค์กรสำคัญ ๆ การที่องค์กรประกาศให้ผู้นั้นเป็น “บุคลากรดีเด่น” ประจำเดือน เป็นตัวอย่างที่ตอบสนองความต้องการการยกย่องและยอมรับนับถือ ผลดีต่อองค์กรบุคคลนั้นอาจจะมีแรงกระตุ้นสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นเนื่องจากมีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ในปัจจุบันสิ่งที่มนุษย์นั้นมีความต้องการคงหนีไม่พ้น สินค้าและบริการที่ส่งเสริมความภาคภูมิใจในตนเอง เช่น อสังหาริมทรัพย์ เครื่องเพชรราคาแพง บริการระดับพรีเมียม เครื่องบินส่วนตัว โรงแรม 5 ดาว

5. ความต้องการความสมหวังในชีวิต [Self-Actualization Needs.]

ความต้องการสมหวังในชีวิต คือ ความต้องการที่สูงที่สุดในชีวิต ความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์โดยทั่วไป ความต้องการที่จะบรรลุความต้องการของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นด้านอาชีพ ด้านครอบครัว ด้านความรัก ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการจะเป็น ต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จในเป้าหมายในชีวิตของตนเอง และความต้องการความสมบูรณ์แบบในชีวิต อาทิเช่น องค์กรเปิดโอกาสสมอบหมายตำแหน่งงานใหม่ที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ท้าทายมากขึ้นให้แก่บุคลากรนั้นๆ ย่อมเป็นการตอบสนองต่อความต้องการสมหวังในชีวิตของบุคคลนั้น

2.2.2 ทฤษฎี ERG [Alderfer's Existence Groth 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]

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต [Existence needs :E]

เป็นความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัยเสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ความต้องการเพื่อดำรงชีพนี้เทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัยของมาสโลว์นั่นเอง

2. ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ [Relatedness needs :R]

เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตาม ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมนี้ถ้าเทียบกับความต้องการที่มาสโลว์กำหนดไว้ ก็คือความต้องการสังคมและความรัก

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า [Growth needs : G]

เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่มบุกเบิกและใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ความต้องการประเภทนี้เหมือนกับความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตของมาสโลว์

ทฤษฎี ERG นี้จะมีข้อสมมติฐาน 3 ประการ เป็นกลไกสำคัญ คือ

3.1 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง นั่นคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทรูปนั้นจะมีอยู่สูง อาทิเช่น ถ้าเจ้าหน้าที่ได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนน้อยเกินไป ความต้องการด้านเงินเดือนก็จะยังมีอยู่สูง

3.2 ขนาดของความ ต้องการ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า (เช่น ความต้องการเพื่อดำรงชีพ) ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า (เช่น ความต้องการความเจริญก้าวหน้า) มีมากยิ่งขึ้น อาทิเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานได้รับการตอบสนองด้านค่าจ้างแรงงานและอื่นๆ (ความต้องการเพื่อดำรงชีพ) มากพอแล้ว หัวหน้ากลุ่มงานคนนั้นก็จะต้องได้รับการยอมรับและนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

3.3 ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมากอุปสรรคขัดขวางได้รับการตอบสนองน้อยก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น อาทิเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานไม่มีโอกาสได้เปลี่ยนไปทำงานใหม่ที่ท้าทายหรือรับตำแหน่งใหม่ (ความเจริญก้าวหน้า) เมื่อเป็นเช่นนั้นหัวหน้ากลุ่มงานคนนี้ก็จะมีหันมาสนใจและต้องการที่จะได้รับความอบอุ่นสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้อง (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

จากทฤษฎี ERG ของ Alderfer มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ โดยทั่วไปบุคคลจะมีความต้องการที่ก้าวขึ้นไปตามลำดับขั้นของความ ต้องการจากระดับต่ำ ไปจนระดับสูง เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง อย่างไรก็ตามจากทฤษฎี ERG ของ Alderfer พิสูจน์ได้ว่าบางสถานการณ์มนุษย์กลับยังให้ความสำคัญกับความ ต้องการระดับต่ำอยู่ จึงทำให้ทฤษฎีนี้มีทั้งส่วนเหมือนและส่วนที่แตกต่างกับทฤษฎีของมาสโลว์

2.2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจไผ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ [MACLELLAND]

นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลอง เพื่อที่จะวัดความต้องการของมนุษย์ โดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (The Thematic Apperception Test: TAT) การทดสอบนี้เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้ผู้เข้าทดสอบเขียนเล่าเรื่องราวในสิ่งที่เขาเหล่านั้นเห็นจากการทดสอบดังกล่าว สรุปได้ว่าสิ่งสำคัญที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลที่มีคุณลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจไผ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ [Need for Achievement: nAch]
2. ความต้องการความผูกพัน [Need for Affiliation: nAff]
3. ความต้องการอำนาจ [Need for Power: nPower]

1. ความต้องการความสำเร็จ [Need for Achievement: nach]

ความต้องการเพื่อความสำเร็จคือแรงกระตุ้นของบุคคลที่ต้องการบรรลุบางสิ่งในชีวิต เป็นความต้องการที่จะกระตุ้นให้คนทำงานในองค์กรนั้นต่อสู้เพื่อไปสู่ความสำเร็จในท้ายที่สุด พวกเขาต้องการเป็นที่รู้จักในสายงานที่ตัวเองทำอยู่ในฐานะบุคคลที่โดดเด่น บางคนมีความต้องการไปสู่ความสำเร็จขั้นสูงสุด พวกเขาเป็นคนที่สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอและพยายามทำผลงานให้ออกมาดีมากที่สุด

คนที่มุ่งความสนใจไปที่ความต้องการจะประสบความสำเร็จนั้น จะชอบเอาตัวเองเพื่อเข้าไปอยู่ในความความเสี่ยงสูงเพราะมันมีความท้าทาย พวกเขาไม่ชอบอะไรที่มีความเสี่ยงต่ำหรือไม่มีความเสี่ยงเลย เพราะมันดูเหมือนว่าจะกลายเป็นความสำเร็จที่มาจากโชคมากกว่าการใช้ความพยายาม

คนที่ต้องการจะประสบความสำเร็จจะเรียนรู้และปรับปรุงตัวเองอย่างสม่ำเสมอ สิ่งนี้จะช่วยให้พวกเขารับรู้ได้ว่าพวกเขานั้นอยู่ใกล้หรือไกลจากเป้าหมายเพียงใด คนประเภทนี้จึงเหมาะกับการทำงานคนเดียวมากกว่า พวกเขาเชื่อในโครงสร้างแบบมีลำดับขั้นเนื่องจากจะช่วยส่งเสริมความสำเร็จในการทำงาน บุคคลเหล่านี้ไม่ชอบที่จะทำงานร่วมกับคนอื่นเพราะอาจทำให้เสียเปรียบได้ สำหรับคนที่มีความต้องการจะประสบความสำเร็จนั้น จะมองว่าความพึงพอใจในความสำเร็จนั้นมีค่ามากกว่ารางวัลที่เป็นตัวเงินหรือรางวัลในรูปแบบอื่น ๆ เสียอีก ลักษณะของคนที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) มีดังนี้

1. มีการกำหนดแผนงานและกำหนดระยะเวลาอย่างชัดเจน
2. ชอบฟังความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน
3. ท้าทายตัวเองด้วยการตั้งเป้าหมายสูง ๆ เข้าไว้
4. ส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานระดับผู้จัดการขึ้นไป
5. ชอบความเสี่ยงอยู่เสมอ
6. ชอบคิดอยู่เสมอว่าตัวเองมีหน้าที่รับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ
7. ชอบทำงานคนเดียวมากกว่าการทำงานเป็นทีม

2. ความต้องการความผูกพัน [Need for Affiliation: naft]

ความต้องการในการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งหรือความร่วมมือ หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะมีความสัมพันธ์ทั้งระหว่างบุคคลและสังคมกับผู้อื่น โดยอยากได้การยอมรับทางสังคมที่ไม่ใช่ความสำเร็จที่ใช้ผลงานเป็นตัวขับเคลื่อน คนที่มีความต้องการ การเป็นส่วนหนึ่งและความร่วมมือ คือ คนที่ไม่ชอบทำงานคนเดียวคนประเภทนี้ชอบการทำงานร่วมกันมากกว่า

ความปรารถนาที่จะเป็นที่ชื่นชอบและได้รับการยอมรับจากผู้อื่น คือเหตุผลที่พวกเขาสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนและเป็นมิตร กลุ่มคนเหล่านี้ พวกเขามักชอบเก็บสิ่งต่าง ๆ ไว้เหมือนเดิม เพราะกลัวการปฏิเสธ และการเปลี่ยนแปลงมักจะน่ากลัวสำหรับพวกเขาเสมอ ตามทฤษฎีแล้วคนกลุ่มนี้

จะหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและมีความเสี่ยงสูงในการทำงาน พวกเขาปฏิบัติตามกฎและตามบรรทัดฐานที่กำหนด พวกเขามักจะระมัดระวังในแนวทางของพวกเขาอยู่ตลอดเวลา

ความต้องการเป็นส่วนหนึ่ง (Need for Affiliation)

คนที่มีความต้องการในลักษณะนี้จึงเหมาะกับประเภทงานบริการลูกค้าหรือลูกค้าสัมพันธ์ ที่ต้องมีการประสานงานและพูดคุยกับทีมอื่น ๆ และลูกค้าอยู่เสมอ ลักษณะของคนที่มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่ง (Need for Affiliation) มีดังนี้

1. เป็นคนที่สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ชอบงานที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนา
3. คาดหวังที่จะสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานให้ได้มากที่สุด
4. พยายามอย่างเต็มที่เพื่อรักษาความสัมพันธ์อันดี
5. มีแนวโน้มที่จะสร้างสังคมมากกว่าการสร้างความสัมพันธ์ส่วนบุคคล
6. ต้องการความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน
7. ไม่ชอบความเสี่ยงใด ๆ
8. อยากเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและสังคม ไม่อยากอยู่โดดเดี่ยวเดียวดาย
9. ชอบอยู่กับผู้คนและทำงานได้ดีหากเป็นงานกลุ่ม

3. ความต้องการอำนาจ [Need for Power: npower]

ความต้องการที่สองคือเรื่องของอำนาจ ซึ่งมันหมายถึงความปรารถนาของแต่ละคนที่จะมีอำนาจเหนือคนอื่น การควบคุมในลักษณะนี้เป็นภาพสะท้อนของความต้องการเฉพาะสำหรับอำนาจส่วนบุคคล และแสดงให้เห็นถึงความปรารถนาที่จะเปลี่ยนการตัดสินใจของบุคคลอื่น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการและความจำของตัวเอง ดังนั้นพวกเขาพร้อมที่จะเสี่ยงเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จของตัวเอง

คนที่ต้องการอำนาจมักมีแรงกระตุ้นที่ไม่มีวันจบสิ้นเพื่อส่งเสริมชื่อเสียงและความต้องการของตนเอง สิ่งนี้พิสูจน์ให้เห็นถึงแรงผลักดันที่อยู่เบื้องหลังการตัดสินใจทั้งหมดของพวกเขา คนเหล่านี้เป็นพวกที่กระหายอำนาจ ซึ่งมักจะให้ความสำคัญกับความคิดและมุมมองส่วนตัว และต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในมุมมองของพวกเขา ซึ่งมี 2 ประเภท คือ

ประเภทแรก คือ ผู้ที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มพลังขับเคลื่อนส่วนบุคคล เขามักจะพยายามควบคุมคนอื่นและปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับและได้สถานะต่าง ๆ การแข่งขันและความท้าทายคือสิ่งที่กระตุ้นให้พวกเขาทำผลงานได้ดีขึ้น เขาจะต้องการเป็นฝ่ายชนะเสมอและเกลียดการพ่ายแพ้ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นก็ตาม

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

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

2.2.4 ทฤษฎีสองปัจจัย [Two-factor Theory] หรือทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์กเบิร์ก [Herzberg's Theory of Motivation]

เริ่มแรกในการค้นคว้าเพื่อสร้างของทฤษฎีของเฮิร์กเบิร์ก ได้มีการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้าในครั้งนี้เพื่อศึกษาทัศนคติ เกี่ยวกับงานของนักวิศวกรและนักบัญชี เพื่อที่จะลดอัตราการขาดงาน เพิ่มอัตราการผลิตของผลงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานและบริษัท

ทั้งนี้ เฮิร์กเบิร์ก (Hercberg (1966) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่จะมีผลต่อการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร โดยศึกษาทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสร้างอัตราการการผลิตผลงานที่ดี ขึ้น พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยจูงใจ [Motivates Factors.]
2. ปัจจัยค้ำจุน [Hygiene Factors.]

1. ปัจจัยจูงใจ [Motivates Factors.]

เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดหวัง การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และผลของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติ ศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต(Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งจะเป็สิ่งจูงใจให้บุคลากรในองค์กรอยากทำงาน

1.4 ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ท้เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและตรงความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสดำรงมอบหมายงาน หรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

2. ปัจจัยค้ำจุน [Hygiene Factors.]

เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจแต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบายการควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการวิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.2 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแล ควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6 ตำแหน่งงาน (Satus) หมายถึง อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญของงานต่อบริษัท เป็นต้น

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดของบริษัทหรือองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

2.10 ค่าตอบแทน (Compensation) และสวัสดิการ (Welfares) หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเหมาะสมกับงานที่ทำโดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรหรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน/พักร้อน บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

2.3 ประเภทของแรงจูงใจ

จากการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคคลต่างๆ มีนักวิชาการได้ศึกษาและแบ่งประเภทของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี อธิบายถึงประเภทของแรงจูงใจที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กร คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ดังนี้ (พะยอม วงศ์สารศรี, 2548, หน้า 213)

1. แรงจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้เครื่องล่อใด ๆ มากกระตุ้นแรงจูงใจภายในมีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารไม่ต้องหากลวิธีมาจูงใจ เพราะเขาจะปฏิบัติงานได้ดีด้วยตนเอง การจูงใจภายในได้แก่

1.1 ความต้องการ เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าคนเราทุกคนมีความต้องการและความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งจะเกิดผล คือ ความสบายใจ ความพอใจ เช่น ความต้องการความสำเร็จทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

1.2 ความสนใจพิเศษ ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใด ให้ความสนใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษ ก็จะมี ความตั้งใจในการทำงาน ทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

1.3 ทักษะคติหรือเจตคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อหัวหน้างานก็จะมีแรงจูงใจในการทำงานให้บังเกิดผลดี

2. แรงจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมาย แรงจูงใจภายนอก ได้แก่

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานที่อยู่ในช่วงทดลองงานมีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้ความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับ ความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำ ย่อมมีแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมนั้นได้

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้กระทำพฤติกรรมนั้นได้ เช่น ครู อาจารย์ หมอ พยาบาล ตำรวจ ทหาร หรืออาชีพที่เกี่ยวข้องการข้าราชการจะต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักครอง นักบริหาร ก็จะต้องมีบุคลิกที่มีความเป็นผู้นำ

2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เช่น การให้รางวัล อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำหรือการลงโทษ ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การประณาม การแข่งขันหรือการทดสอบ ก็เป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมนั้น ๆ ได้ทั้งสิ้น

จันทร์ธานี สงวนนาม กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2553, หน้า 253-254)

1. การจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งของล่อใด ๆ มากระตุ้น ซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ ความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่จะเกิดก็คือความสบายใจ ความพอใจ

1.2 ความปรารถนา เป็นความต้องการชนิดหนึ่งแต่จะทำให้เกิดแรงขับที่น้อยกว่าความต้องการ หากไม่บรรลุเป้าหมายทั้งหมดก็จะรู้สึกเฉย ๆ

1.3 ความทะเยอทะยาน ความทะเยอทะยานมากมักใฝ่สูงมาก เป็นความต้องการความอยากได้ ที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.4 ความสนใจพิเศษ ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดมีความพอใจเป็นพิเศษก็จะมีตั้งใจในการทำงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

1.5 ทศนคติหรือเจตคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใด สิ่งหนึ่งถือว่าเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทศนคติที่ดีต่อผู้บังคับ ก็จะเป็นผลดีต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2. การจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดหมายของผู้กระตุ้น การจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

สมุทพร ชำนาญ กล่าวว่า การจำแนกประเภทของการจูงใจโดยใช้แหล่งที่ทำให้เกิดการจูงใจในบุคคล จำแนกได้เป็น 2 ประเภท (สมุทพร ชำนาญ, 2554, หน้า 267)

1. การจูงใจภายนอก คือสิ่งผลักดันที่อยู่ภายนอก ตัวบุคคล เนื่องจากเป็นการจูงใจที่เกิดจากปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งปกติมีบุคคลอื่นเป็นกำหนดมากกว่าการจูงใจที่กำหนดโดยบุคคลนั่นเอง การจูงใจภายนอกมักใช้สิ่งจูงใจเป็น 2 ลักษณะ นั่นคือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงินและสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน เช่น การกำหนดเงินค่าตอบแทน โบนัส เงินรางวัลจากการทำงาน การให้ผลประโยชน์ต่าง ๆ นโยบายของหน่วยงาน การใช้วิธีการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบประเมินผลการทำงานที่เหมาะสม การให้ความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย การจัดให้มีสวัสดิการของหน่วยงาน การเป็นการยอมรับบุคคลให้มีความก้าวหน้า เป็นต้น

2. การจูงใจภายใน เป็นการจูงใจที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างงานกับผู้ปฏิบัติงาน โดยบุคคลผู้นั้นเป็นผู้กำหนดขึ้นมากเอง เช่น เกิดแรงจูงใจเพราะเห็นคุณค่าและความสำเร็จของงาน การต้องการความสำเร็จในงาน ทำงานนั้นเพราะเป็นงานที่ตนเองชอบ การอยากทำงาน

เพราะอยากท้าทายความสามารถของตนเอง หรือกิจกรรมนอกเหนือจากงาน เช่น การร่วมกิจกรรมด้านกีฬา หรือทำงานอดิเรกของแต่ละคนล้วนเกิดขึ้นจากการจงใจภายในทั้งสิ้น

พรสวรรค์ ศิรศานันท์ กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งลักษณะของแรงจูงใจออกเป็น 3 กลุ่ม (พรสวรรค์ ศิรศานันท์, 2555, หน้า 216-217) ดังนี้

กลุ่มที่ 1 แบ่งตามมิติของเวลา

1. แรงจูงใจฉับพลัน คือ แรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาทันทีทันใด

2. แรงจูงใจสะสม คือ แรงจูงใจที่มีอยู่แต่ไม่ได้แสดงออกมาทันที จะค่อย ๆ สะสมไว้รอการแสดงออกในเวลาใดเวลาหนึ่ง

กลุ่มที่ 2 แบ่งตามมิติสิ่งเร้า

1. แรงจูงใจภายใน คือ แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายในตัวบุคคลผู้นั้น ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกต้องการหรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูงหรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการ

2. แรงจูงใจภายนอก คือ แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายนอก คือสิ่งที่มาเร้าเร้ามาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์

กลุ่มที่ 3 แบ่งตามมิติของความต้องการ

1. แรงจูงใจปฐมภูมิ คือ แรงจูงใจในอันเนื่องมาจากความต้องการที่เป็นพื้นฐานร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย เป็นต้น

2. แรงจูงใจทุติยภูมิ คือ แรงจูงใจที่เป็นผลต่อเนื่องมาจากแรงจูงใจขั้นปฐมภูมิ

การดี อนันต์นาวิ กล่าวว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การจูงใจในแง่บวก และการจูงใจในแง่ลบ (การดี อนันต์นาวิ, 2555, หน้า 118-119)

1. แรงจูงใจในแง่บวก คือ การจูงใจแบบใช้ไม้จิ้ม การจูงใจในแง่บวกบุคคลจะได้รับสิ่งที่มีคุณค่า เช่น การยกย่องสรรเสริญหรือให้รางวัลสำหรับการกระทำหรือพฤติกรรมอันเป็นที่ยอมรับ

2. แรงจูงใจในแง่ลบ คือ การจูงใจแบบใช้ไม้แข็ง มักใช้วิธีจูงใจที่ตรงกันข้าม คือ มักจะเป็นการขู่ การลงโทษ การติเตียน หากพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลนั้นไม่เป็นที่ยอมรับ

จอมพงศ์ มงคลวนิช กล่าวว่า นักจิตวิทยาแบ่งออกการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556, หน้า 218-219) คือ

1. แรงจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองโดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจใด ๆ มากระตุ้นซึ่งถือว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง แรงจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1.1 ความต้องการ คือ ความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่จะเกิดก็คือ ความสบายใจ ความพอใจ

1.2 ความปรารถนา คือ เป็นความต้องการชนิดหนึ่งที่เหนือกว่าต้องการพื้นฐาน ความปรารถนามักมีแรงขับที่น้อยกว่าความต้องการ หากไม่บรรลุเป้าหมายทั้งหมดก็จะรู้สึกเฉย ๆ

1.3 ความทะเยอทะยาน คือ ความทะเยอทะยานมากเกินไปสูงเป็นสิ่งที่เป็นการต้องการความอยากได้ที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางที่จะทำให้บรรลุตามเป้าหมาย

1.4 ความสนใจพิเศษ คือ ถ้าผู้ปฏิบัติงานใดสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษที่จะมีความตั้งใจในการทำงานช่วยให้งานประสบความสำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว

1.5 ทศนคติหรือเจตคติ คือ ความรู้สึกนึกคิดที่สุด ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งคิดหรือรู้สึก ถือว่าเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลให้แสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาจะเป็นผลดีต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2. แรงจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การการแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น การจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียนการให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

ฮิลการ์ด กล่าวถึง ประเภทของแรงจูงใจ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ฮิลการ์ด (Hilgard, 1981, 321-322) คือ

1. แรงจูงใจเพื่อการอยู่รอด หมายถึง ความต้องการทางร่างกาย ซึ่งเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อุณหภูมิการขับถ่ายของเสีย การพักผ่อน และความต้องการทำกิจกรรม

2. แรงจูงใจทางสังคม หมายถึง แรงใจอันเกิดจากความความต้องการของมนุษย์ในการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ได้แก่ ความต้องการความรัก ความต้องการตำแหน่งในสังคม ความต้องการทางเพศ ความต้องการเหล่านี้กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจกระทำพฤติกรรมทางสังคม

3. แรงสูงใจในทางอวดคน หมายถึง แรงสูงใจที่เกิดจากความต้องการความสำเร็จ ความต้องการปรัชญาชีวิตที่น่าพอใจ ความต้องการในการสร้างสรรค์และปฏิบัติเพื่อให้เกิดความรู้สึกนับถือตนเอง ซึ่งจะเส้นทางให้บุคคลสามารถหลีกเลี่ยงจากการมีปมด้อยและความรู้สึกว่าตนไม่มีค่าหรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าตนจะได้มีความรู้สึกที่ตนมีความสามารถ ส่วนแรงสูงใจที่เกิดจากความต้องการปรัชญาชีวิตที่น่าพอใจนั้นก็เพื่อบุคคลจะได้เป็นที่น่ายกย่องของคนอื่นในสังคมด้วย

วูดเวอร์ธ ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท (Woodward อ้างถึงใน นวม สงวนทรัพย์, 2535, หน้า 86)

1. ความต้องการทางอินทรีย์ เป็นแรงจูงใจซึ่งเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ฯลฯ

2. แรงจูงใจภาระฉุกเฉิน เป็นแรงใจที่เกิดขึ้นเมื่อสิ่งแวดล้อมต้องการพละกำลัง และปฏิกิริยาอันฉับพลันรวดเร็ว เช่น การหนีอันตราย เป็นต้น

3. แรงจูงใจวัตถุประสงค์ เป็นพฤติกรรมที่บุคคลกระทำต่อบุคคล หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

อารี พันธมณี ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท (อารี พันธมณี, 2546, หน้า 181-182) ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลต้องการที่จะกระทำหรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยตนเองโดยไม่ต้องอาศัยการชักจูงจากสิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ ความต้องการ ความสนใจ ความรู้สึกนึกคิด ซึ่งผลักดันให้เกิดพฤติกรรม

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motion) เป็นสภาวะที่บุคคลรับการรับกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกทำให้มองเห็นเป้าหมาย เร้าให้เกิดความต้องการ และและพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายนั้น ได้แก่ การเสริมแรงจูงใจเป็นตัวสิ่งล่อใจต่าง ๆ เช่น การขึ้นเงินเดือน การได้รับตำแหน่ง คำชมเชย เป็นต้น

พาสนา จุลรัตน์ กล่าวว่า ประเภทของแรงจูงใจสามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ (พาสนา จุลรัตน์, 2548, หน้า 197) ดังนี้

1. แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.1 แรงจูงใจทางสรีระหรือแรงจูงใจทางร่างกายเป็นแรงจูงใจที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

1.2 แรงจูงใจทางสังคม เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้และมีการพัฒนาต่อเนื่องกันมาโดยตลอดจากที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม เช่น ความต้องการความรักความอบอุ่น และการมีชื่อเสียง เป็นต้น

2. ถ้าแบ่งตามเหตุผลของเบื้องหลังการแสดงออกของพฤติกรรม แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่บุคคล คุณค่าที่จะแสดงพฤติกรรมหรือกระทำด้วยความเต็มใจ

2.2 แรงจูงใจภายนอก หมายถึง แรงใจที่เกิดจากอิทธิพลหรือผลจากสิ่งเร้าภายนอกตัวบุคคลซึ่งเป็นที่ต้องการของบุคคลนั้น

สงวน สุทธิเลิศอรุณ กล่าวถึง แรงจูงใจที่เกิดจากระบบสังคมต่าง ๆ เช่น ระบบเศรษฐกิจ ระบบสังคมและวัฒนธรรม ระบบการศึกษา สาธารณสุข และระบบการเมือง เป็นต้น ระบบเหล่านี้ก่อให้เกิดแรงจูงใจทางสังคมหลายประการ แต่ที่สำคัญพอจะแยกกล่าวได้ 3 ประเภท (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2547, หน้า 22-23) คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ หมายถึง เป็นแรงจูงใจชนิดนี้เกิดขึ้นจากสัญชาตญาณในการรวมกลุ่มของมนุษย์ เพื่อความช่วยเหลือกันเพื่อความอยู่รอดของสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะมีลำดับลดหลั่นกันเป็นขั้น ๆ ตามลำดับในระบบสังคมซึ่งแตกต่างกัน ระหว่างระบบของพวกเจ้าขุนมูลนายบุคคลธรรมดาและทาส ระบบของสังคมไทยเป็นสังคมลักษณะที่เอื้อเพื่อแสดงไมตรีต่อกัน เรียกว่าระบบไมตรีสัมพันธ์ คือ เป็นแรงจูงใจของบุคคลที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างผูกมิตรไมตรีและตระหนักอยู่เสมอว่า "รู้อะไรไม่รู้ รู้จักกัน" บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงมักชอบทำงานร่วมหรือทำงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่น

2. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ หมายถึง แรงจูงใจชนิดนี้เกิดขึ้นเนื่องจากสัญชาตญาณในการผู้นำของบุคคลเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งอำนาจ และอำนาจจะบันดาลให้เกิดผลตามที่ต้องการอีกหลายอย่าง อาจเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของสังคม จากความต้องการอำนาจกันอย่างมากมายที่ชอบธรรมและไม่ชอบธรรม

อำนาจนี้จึงมีอยู่ 2 อย่าง คือ อำนาจที่แสดงออกได้อย่างแท้จริงว่าตนมีอยู่เหนือผู้อื่น คือ สามารถใช้อำนาจนั้นได้ กับอำนาจแฝงอยู่ในตัวบุคคล บุคคลต้องการอำนาจนี้เพื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นเท่านั้น บุคคลในสังคมล้วนแต่ต้องการจะมีอำนาจอย่างใดอย่างหนึ่งจาก 2 อย่างนี้ด้วยกันทั้งนั้น เว้นเสียแต่ว่าแรงขับหรือทิศทางของใครจะมีมากน้อยต่างกันอย่างไรเท่านั้น

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ได้ผลเป็นเยี่ยม หรือได้ดีกว่าบุคคลอื่น ๆ โดยทุ่มเทความพยายามมีอยู่จนประสบความสำเร็จได้รับการยกย่องชมเชยหรือจนได้รับรางวัล บุคคลที่ได้ชื่อว่าเป็นได้อย่างสัมฤทธิ์ผลนั้น จะต้องเป็นไปใน 3 ลักษณะ คือ

3.1 มีความต้องการในการทำงานให้สำเร็จอยู่ในระดับสูง หรือต้องการงานให้ได้มาตรฐานจริง ๆ

3.2 เป็นงานสร้างสรรค์ที่บ่งบอกให้รู้ถึงเอกลักษณ์ว่าชอบงานนั้นอย่างเป็นชีวิตจิตใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของงานนั้น

3.3 เป็นงานที่ต้องใช้เวลานาน อาศัยความอดทนอย่างยอดเยี่ยม ซึ่งชี้ให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความตั้งใจที่ยาวนานในการทำงาน

2.4 การปกครองท้องที่ในอำเภอสองพี่น้อง

ในอำเภอสองพี่น้องมีจำนวนตำบลทั้งหมด 15 ตำบล ได้แก่ ตำบลดอนมะนาว ตำบลต้นตาล ตำบลทุ่งคอก ตำบลเนินพระปรางค์ ตำบลบ่อสุพรรณ ตำบลบางตะเคียน ตำบลบางตาเถร ตำบลบางพลับ ตำบลบางเลน ตำบลบ้านกุ่ม ตำบลบ้านช้าง ตำบลศรีสำราญ ตำบลสองพี่น้อง ตำบลหนองบ่อ ตำบลหัวโพธิ์ และภายในอำเภอสองพี่น้อง มีหมู่บ้านรวมกันทั้งหมด 140 หมู่บ้าน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปวีณา อีร์สดีธรรม ได้ศึกษาการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอ บางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า โดยภาพรวม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่า ที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรส ที่อยู่กินกับครอบครัว อายุงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป ระดับเงินเดือนระหว่าง 8,001-10,000 บาท รายได้ 40,001 บาทขึ้นไป และตำแหน่งเป็นกำนัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านในกลุ่มอื่น ๆ ในทางตรงข้าม โดยภาพรวม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่เป็นเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่เป็นเพศหญิง สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นั้น ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการเป็นประเด็นที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุง แรงจูงใจในการปฏิบัติสูงที่สุด จึงควรมีการปรับนโยบายให้ได้รับค่าตอบแทนตำแหน่งที่สูงขึ้น พร้อมทั้งปรับสิทธิให้ได้รับสวัสดิการสูงขึ้น ตามด้วย

เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้มีขวัญและกำลังใจมากขึ้น (ปวีณา อธิสทธิธรรม, 2558 หน้า 78)

ธมกร ทยาประศาสน์, วรณัฐ มุลสิน วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจำแนกตามเพศ และสถานภาพตำแหน่ง 3) เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 ด้านได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยทาร์ยามานะ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 174 คน ผลการวิจัยพบว่า ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสำโรงจังหวัดอุบลราชธานี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามเพศ และสถานภาพตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (ธมกร ทยาประศาสน์, วรณัฐ มุลสิน, 2559, หน้า 101)

ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม ได้ทำวิจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี และ 3) ศึกษาปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 145 คน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง และจากผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน และปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี (ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม, 2560, หน้า 92)

ธัญพัฒน์ โชติวรรณะสิริ วิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 400 คน ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ อันดับที่ 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อันดับที่ 2 ด้านความมั่นคงในงาน อันดับที่ 3 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อันดับที่ 4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อันดับที่ 5 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (ธัญพัฒน์ โชติวรรณะสิริ, 2564, หน้า 98)

ปวีณา อีรสถิตธรรม ได้ศึกษาค้นคว้าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับเงินเดือน รายได้ และตำแหน่ง รวมถึงเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชากรที่เป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้านอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 108 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระ วิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare means) สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ (ปวีณา อีรสถิตธรรม, 2564, หน้า 88)

สุภาวิตา ชมภูประทีป ยุทธนาท บุญยะชัย วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี การศึกษาการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี 2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี และ 3) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี จำนวน 76 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์

ข้อมูลทางสถิติโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี (สุภาวิตา ชมภูประทีป, ยุทธนาท บุษยะชัย, 2565, หน้า 112)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี (2) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและเสนอแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี และ (3) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยทำการประเมินแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการได้รับยอมรับนับถือ เพื่อทำการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่น วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่น และวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่น ที่ตลอดจนได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) สอบถามแรงจูงใจในการเข้ามาทำหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบล อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเรื่อง ผู้วิจัยได้ศึกษาระเบียบวิธีวิจัยและกำหนดวิธีการวิจัยได้ตามลำดับดังนี้

- (1.) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- (2.) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
- (3.) การเก็บรวบรวมข้อมูล
- (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 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ วิธีหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรดังนี้

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบล ในอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 480 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของ Taro Yamane (อ้างใน

อรรณพ พรหมคณะ, 2561 หน้า 36) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ดังนี้

	n	$=$	$\frac{N}{1 + N(e)^2}$
เมื่อ	n	$=$	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	$=$	ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย
	e	$=$	ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง
แทนค่า	n	$=$	$\frac{480}{1 + 480 (0.5)^2}$
		$=$	$\frac{480}{1 + 480 (0.0025)}$
		$=$	$\frac{480}{1 + 1.20}$
		$=$	$\frac{480}{2.20}$
	n	$=$	218.18 หรือ 219

ดังนั้น จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 219 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ในวิเคราะห์ข้อมูลแรงงูใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นที่อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนักปกครองท้องถิ่นที่อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงงูใจ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการเสริมสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นที่อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

(1.) วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยทำการประเมินแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการได้รับยอมรับนับถือ ซึ่งแต่ละด้านจะจำแนกเป็นรายชื่อ

(2.) วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

(3.) วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค พร้อมหาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร 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 รวมถึงลงพื้นที่เพื่อทำแบบสอบถามจากผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยใช้วิธีการทำแบบสำรวจทางสถิติและใช้วิธีการคำถามแบบตอบบรรยาย ดังนี้

(1.) นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความถูกต้องทุกฉบับว่าครบสมบูรณ์

(2.) นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้วออกพิมพ์เพื่อแจกกลุ่มตัวอย่างงานวิจัย

(3.) เลือกแนวคิดวิธีการตามแบบของ ลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 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	หมายถึง	แรงจูงใจมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	แรงจูงใจมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	แรงจูงใจปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	แรงจูงใจน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	แรงจูงใจน้อยที่สุด

ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

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

(5.) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบค่า f – test และถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's posthoc comparison)

(6.) นำความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นักปกครองท้องถิ่นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นจากคำตอบในแบบสอบถามปลายเปิดมาวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุป

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้

(1.) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนักปกครองท้องถิ่น ผู้ศึกษาวิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหา

ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Diviation) และหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ อาชีพ

(2.) การวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงงใจของนักปกครองท้องถิ่น ผู้ศึกษาวิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Diviation) เพื่ออธิบายข้อมูลระดับแรงงใจ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการเสริมสร้าง แรงงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่น

(3.) การใช้สถิติ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวในการทดสอบ One-Way ANOVA (F-test) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล 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.) วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวนทั้ง 7 ด้าน และจำแนกเป็นรายชื่อ

(2.) วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(3.) วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค และหาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง 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 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน [Standard Deviation]

4.2 ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ 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 พร้อมหาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้มีการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง 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		
ประถมศึกษา	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 รองลงมาระดับการศึกษาจะอยู่ที่ระดับประถมศึกษา 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 รองลงมาระยะเวลาในการทำงาน อยู่ระหว่าง 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. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวนทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการได้รับยอมรับนับถือ และจำแนกเป็นรายชื่อดังตารางที่ 4.2 – 4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่น
อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย	4.62	0.486	มากที่สุด
2. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา	4.77	0.421	มากที่สุด
3. ผลสำเร็จในการทำงานหน้าที่ทำให้เกิดกำลังใจในการพัฒนางานให้ดีขึ้น	4.53	0.644	มากที่สุด
4. ท่านได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเสมอเมื่อท่านปฏิบัติหน้าที่สำเร็จ	4.30	0.834	มากที่สุด
รวม	4.56	0.319	มากที่สุด

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

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่น อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความรับผิดชอบในงานและลักษณะของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถ	4.53	0.569	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ได้รับนั้นเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ	4.63	0.502	มากที่สุด
3. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ได้รับนั้นหลากหลายประเภทจนเกินขอบเขตภาระหน้าที่กับตำแหน่งที่รับผิดชอบ	4.60	0.560	มากที่สุด
4. ท่านคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความรู้ความสามารถ	4.47	0.608	มากที่สุด
5. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดในการปฏิบัติหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	4.44	0.650	มากที่สุด
รวม	4.54	0.275	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ โดยภาพรวม ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54 , S.D. = 0.275) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อโดยเรียงลำดับ ดังนี้ 1. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ได้รับนั้นเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.63 , S.D. = 0.502) 2. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ได้รับนั้นหลากหลายประเภทจนเกินขอบเขตภาระหน้าที่กับตำแหน่งที่รับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.60 , S.D. = 0.560) 3. ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถ ($\bar{X}$ = 4.53 , S.D. = 0.569) 4. ท่านคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความรู้ความสามารถ ($\bar{X}$ = 4.47 , S.D. = 0.608) และ 5. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดในการปฏิบัติหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.44 , S.D. = 0.650)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่น อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านคิดว่าระบบการพิจารณาการได้รับรางวัลมีความเป็นธรรม	4.58	0.587	มากที่สุด
2. การพิจารณาการได้รับรางวัลขึ้นอยู่กับผลปฏิบัติงานของท่าน	4.65	0.514	มากที่สุด
3. ท่านคิดว่าตำแหน่งอาชีพของท่านได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค	4.47	0.659	มากที่สุด
4. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคงกับอนาคต	4.58	0.530	มากที่สุด
5. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้การสนับสนุนในการพัฒนาฝึกอบรมดูงานและศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.53	0.536	มากที่สุด
รวม	4.56	0.270	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.270) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อโดยเรียงลำดับดังนี้ 1. การพิจารณาการได้รับรางวัลขึ้นอยู่กับผลปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.514) 2. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคงกับอนาคต ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.530) 3. ท่านคิดว่าระบบการพิจารณาการได้รับรางวัลมีความเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.587) 4. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้การสนับสนุนในการพัฒนาฝึกอบรมดูงานและศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.536) และ 5. ท่านคิดว่าตำแหน่งอาชีพของท่านได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.659)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่น
อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.55	0.568	มากที่สุด
2. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อท่าน	4.64	0.577	มากที่สุด
3. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นมิตรและ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	4.52	0.519	มากที่สุด
4. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.40	0.616	มากที่สุด
5. ท่านและประชาชนในหมู่บ้านมีความสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน	4.40	0.623	มากที่สุด
6. ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายใน หน่วยงานของท่านเช่นงานเลี้ยงสังสรรค์งาน เข้าร่วมกีฬางานพิธีการต่างๆ เป็นต้น	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 ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 6 ข้อโดยเรียงลำดับดังนี้ 1. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อท่าน ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.577) 2. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.568) 3. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.519) 4. ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงานของท่านเช่นงานเลี้ยงสังสรรค์งานเข้าร่วมกีฬางานพิธีการต่างๆ เป็นต้น ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.569) 5. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.616) และ 6. ท่านและประชาชนในหมู่บ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.623)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่น
อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านค่าตอบแทน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.60	0.544	มากที่สุด
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยใจหรือไม่	4.55	0.542	มากที่สุด
3. การดำรงตำแหน่งกำนันผู้ใหญ่บ้านทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น	4.37	0.667	มากที่สุด
4. ค่าตอบแทนที่ได้รับ เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายของท่าน	4.38	0.626	มากที่สุด
5. การได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ถือเป็นการเชิดชูเกียรติอย่างสูงแก่ท่าน	4.46	0.592	มากที่สุด
รวม	4.47	0.305	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.47 , S.D. = 0.305) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ 1. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X}$ = 4.60 , S.D. = 0.544) 2. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยใจหรือไม่ ($\bar{X}$ = 4.55 , S.D. = 0.542) 3. การได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ถือเป็นการเชิดชูเกียรติอย่างสูงแก่ท่าน ($\bar{X}$ = 4.46 , S.D. = 0.592) 4. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายของท่าน ($\bar{X}$ = 4.38 , S.D. = 0.626) และ 5. การดำรงตำแหน่งกำนันผู้ใหญ่บ้านทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น ($\bar{X}$ = 4.37 , S.D. = 0.667)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่น
อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านนโยบายการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ที่ว่าการอำเภอมีการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	4.44	0.628	มากที่สุด
2. ที่ว่าการอำเภอมีการจัดทำแผนผังงาน สายการบังคับบัญชาไว้ชัดเจน	4.56	0.606	มากที่สุด
3. ที่ว่าการอำเภอได้มีการกระจายและการ มอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.44	0.566	มากที่สุด
4. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชา ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือเป็นอย่างดี	4.50	0.570	มากที่สุด
รวม	4.49	0.352	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง
จังหวัดสุพรรณบุรีด้านนโยบาย โดยภาพรวมระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.49 , S.D. = 0.352)
เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อโดยเรียงลำดับดังนี้
1. ที่ว่าการอำเภอมีการจัดทำแผนผังงานสายการบังคับบัญชาไว้ชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.56 , S.D. = 0.606)
2. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และช่วยเหลือเป็นอย่างดี ($\bar{X}$ = 4.50 ,
S.D. = 0.) 3. ที่ว่าการอำเภอได้มีการกระจายและการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม
($\bar{X}$ = 4.44 , S.D. = 0.566) และ 4. ที่ว่าการอำเภอมีการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน
($\bar{X}$ = 4.44 , S.D. = 0.628)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่น
อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการได้รับยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการได้รับยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาไว้วางใจ ในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	4.51	0.536	มากที่สุด
2. ท่านมักได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา ของท่านอยู่เสมอ	4.50	0.578	มากที่สุด
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถ ของท่าน	4.53	0.615	มากที่สุด
4. เพื่อนร่วมงาน ยอมรับในความรู้ความสามารถ ของท่าน	4.52	0.585	มากที่สุด
5. งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสเป็นคนที่มีความ สำคัญในสายตาคณะอื่น	4.42	0.682	มากที่สุด
6. งานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการ ยอมรับจากประชาชนในสังคม	4.35	0.628	มากที่สุด
รวม	4.47	0.319	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีด้านการได้รับยอมรับนับถือ โดยภาพรวมระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.47 , S.D. = 0.319) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 64 ข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ 1. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X}$ = 4.53 , S.D. = 0.615) 2. เพื่อนร่วมงาน ยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X}$ = 4.52 , S.D. = 0.585) 3. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ ($\bar{X}$ = 4.51 , S.D. = 0.536) 4. ท่านมักได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาของท่านอยู่เสมอ ($\bar{X}$ = 4.50 , S.D. = 0.578) 5. งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสเป็นคนที่มีความสำคัญในสายตาคณะอื่น ($\bar{X}$ = 4.42 , S.D. = 0.682) และ 6. งานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากประชาชนในสังคม ($\bar{X}$ = 4.35 , S.D. = 0.628)

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

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง 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	ด้านนโยบายและการบริหาร	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. ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X}$ = 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 พร้อมหาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวนทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการได้รับยอมรับนับถือ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัญหาและอุปสรรคด้านความสำเร็จในการทำงาน คือ ทีมที่ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร มีการแบ่งพรรคพวกไม่เป็นกลาง และ ยังมีอิทธิพล จากทางการเมืองท้องถิ่น ทำให้ไม่มีเอกภาพ ไม่สามารถพัฒนาไปตามแผนที่ประชาชนต้องการอย่างแท้จริง

แนวทางการเสริมสร้างด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรส่งเสริมให้นักปกครองท้องถิ่นที่มีวุฒิภาวะในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเป็นเอกภาพ และมีคุณภาพ ไม่อ่อนแอ ไม่อยู่ภายใต้การเมืองท้องถิ่นเป็นตัวของตัวเอง มีศักยภาพอย่างแท้จริง คือ ความเข้มแข็ง แบบร่างขึ้นบน

3.2 ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ

ปัญหาและอุปสรรคด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ คือ งานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน มีขอบเขตค่อนข้างกว้าง และต้องรับผิดชอบจากหลายกระทรวงมาก ตลอดจนต้องอยู่กับประชาชนจำนวนมาก หลากหลายความคิด ต้องใช้ความอดทนและใจเย็น ในการปกครอง และมักจะเจอ ปัญหาตรงที่ข้อสั่งการ บางครั้งขัดแย้งกับหน่วยงานอื่น ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติได้ ลักษณะงานก็หลากหลายมาก ตั้งแต่ตื่นเช้าจนถึงเข้านอนไม่มีวันหยุดเหมือนงานที่กำหนด วันหยุดชัดเจน

แนวทางการเสริมสร้างด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ ควรเพิ่มผู้ช่วยเพื่อจะได้แบ่งประเภทงาน ไม่ต้องรับผิดชอบงานหลายประเภทเกินไป และเพื่อให้ปัญหาได้รับการแก้ไขได้ทั่วถึงและทันทั่วทั้งที่

3.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ปัญหาและอุปสรรคด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน คือ การขาดโอกาสศึกษาเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง ไม่มีโอกาสได้เรียนรู้ ทักษะใหม่ๆ จึงทำให้รู้สึกไม่ก้าวหน้า เพราะถ้ามีโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ก็สามารถเข้าไปสอบรับราชการได้หรือหน่วยงานอื่นที่มีความก้าวหน้าและมั่นคงได้

แนวทางการเสริมสร้างด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน กระทรวงมหาดไทยควรส่งเสริมงบประมาณในการศึกษาต่อของกำนันผู้ใหญ่บ้านให้ครอบคลุมและทั่วถึงทุกพื้นที่และให้มีการอบรมเพิ่มเติม ให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ และคงระเบียบวาระ 60 ปีต่อไป

3.4 ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล

ปัญหาและอุปสรรคด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา การประเมินขั้นหรือผลประโยชน์อาจนำไปสู่ความขัดแย้ง และการทำงานที่ไม่เป็นทีมทำให้เกิดการแตกแยก สิ่งงานผู้ใต้บังคับบัญชาไปแล้วบางครั้งรับข้อมูลไปแล้ว ไม่ได้มีความเข้าใจอย่างแท้จริงและไปปฏิบัติ ก็ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ทำให้ต้องว่ากล่าวตักเตือน นำมาซึ่งความไม่พอใจได้

แนวทางการเสริมสร้างด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานที่เป็นธรรมจะไม่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเกิดความรู้สึกไม่ดี และจะไม่มีแตกแยกในกลุ่ม ในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าไม่เข้าใจหรือไม่แน่ใจในคำสั่งการ ก็ควรสอบถามให้เข้าใจก่อนไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

3.5 ด้านค่าตอบแทน

ปัญหาและอุปสรรคด้านค่าตอบแทน คือ มีค่าตอบแทนน้อยเมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมายและค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน เช่น กิจกรรมส่วนรวมต่าง ๆ ที่ต้องหักค่าตอบแทนไปสมทบ

แนวทางการเสริมสร้างด้านค่าตอบแทน ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและค่าใช้จ่ายในยุคปัจจุบันและควรให้มีการจ่ายค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถหรือวุฒิการศึกษา เป็นต้น

3.6 ด้านนโยบายและการบริหาร

ปัญหาและอุปสรรคด้านนโยบายและการบริหาร คือ นโยบายดีแต่ขาดความต่อเนื่องของนโยบาย ในช่วงการเปลี่ยนรัฐบาลทำให้ไม่สามารถขับเคลื่อนนโยบายที่ดีให้ต่อเนื่องได้ ทำให้ปัญหาสะสมเพราะปัญหาไม่ได้รับการแก้ไข

แนวทางการเสริมสร้างด้านนโยบายและการบริหาร นโยบายที่ดีที่มีประโยชน์กับประชาชนอย่างแท้จริง ไม่ว่าใครมาเป็นรัฐบาล ก็ควรให้สานต่อนโยบายนั้นๆ และไม่แยกสีแยกพวก ไม่ควรให้การเมือง มายุ่งเกี่ยวกับนักปกครองเพื่อให้นักปกครองได้ทำงานอย่างมีเอกภาพเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในพื้นที่

3.7 ด้านการได้รับยอมรับนับถือ

ปัญหาและอุปสรรคด้านการได้รับยอมรับนับถือ คือ เพื่อบางกลุ่มมองว่ากำนันผู้ใหญ่บ้านไม่ได้ทำงานหนัก ทั้งที่จริงกำนันผู้ใหญ่บ้านทำงานหนักมากและเข้าถึงปัญหารู้จักปัญหาและการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้จริง

แนวทางการเสริมสร้างด้านการได้รับยอมรับนับถือ ควรใช้ช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น สื่อSocial สื่อเทคโนโลยี เป็นต้น ลงข่าวสารที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่การทำงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านให้คนรับรู้ว่ากำนันผู้ใหญ่บ้านทำงานหนัก ตั้งแต่ตื่นนอนจนถึงเวลาค่ำไม่มีวันหยุดเพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนในหมู่บ้าน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นักปกครองท้องถิ่น อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

สมมติฐาน : ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีที่ต่างกัน

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน โดยประกอบด้วยเพศ อาชีพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้ผลดังตารางที่ 4.10 – 4.15

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจ	ความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.025	1	0.025	0.240	0.624
	ภายในกลุ่ม	22.228	217	0.102		
	รวม	22.252	218			
ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	.300	1	0.300	4.015	0.046
	ภายในกลุ่ม	16.230	217	0.075		
	รวม	16.530	218			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.064	1	0.064	0.874	0.351
	ภายในกลุ่ม	15.829	217	0.073		
	รวม	15.893	218			

แรงจูงใจ	ความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.440	1	0.440	4.914	0.028
	ภายในกลุ่ม	19.415	217	0.089		
	รวม	19.855	218			
ด้านนโยบายและการบริหาร	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 การบริหารแต่ด้านอื่น 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			
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.506	4	0.127	1.365	0.247
	ภายในกลุ่ม	19.834	214	0.093		

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

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

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง 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			
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.841	3	0.280	3.091	0.028
	ภายในกลุ่ม	19.499	215	0.091		

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

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 0.958, p = 0.414$) แสดงว่าอายุของนักปกครองท้องถิ่นไม่ได้ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจโดยรวม เมื่อพิจารณาแยกตามด้านแรงจูงใจ พบว่ามีบางด้านที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่มอายุ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ ($p = 0.011$), ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($p = 0.023$) และด้านนโยบายการบริหาร ($p = 0.028$) ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทน และการได้รับยอมรับนับถือไม่พบความแตกต่าง 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			

แรงจูงใจ	ความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.590	5	0.118	1.305	0.263
	ภายในกลุ่ม	19.265	213	0.090		
	รวม	19.855	218			
ด้านนโยบายและการบริหาร	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			
ด้านการได้รับยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.627	5	0.125	1.236	0.293
	ภายในกลุ่ม	21.598	213	0.101		
	รวม	22.225	218			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.173	5	0.035	1.520	0.185
	ภายในกลุ่ม	4.861	213	0.023		
	รวม	5.034	218			

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 1.520, p = 0.185$) แสดงว่าระดับการศึกษาไม่ได้ส่งผลต่อแรงจูงใจโดยรวมของนักปกครองท้องถิ่น เมื่อพิจารณาแยกตามด้านแรงจูงใจ พบว่ามีบางด้านที่แตกต่างกันระหว่างระดับการศึกษา ได้แก่ ด้าน ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ ($p = 0.006$) และด้าน ค่าตอบแทน ($p = 0.006$) ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบาย การบริหาร 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			
ด้านนโยบายและการบริหาร	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			
ด้านการได้รับยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.000	1	0.000	.001	0.970
	ภายในกลุ่ม	22.224	217	0.102		
	รวม	22.225	218			

แรงจูงใจ	ความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
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 พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 3.593$, $p = 0.059$) แสดงว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่ได้ส่งผลต่อแรงจูงใจโดยรวมของนักปกครองท้องถิ่นที่ เมื่อพิจารณาแยกรายด้านแรงจูงใจ พบว่า ด้านค่าตอบแทน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มรายได้ ($F = 4.679$, $p = 0.032$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อแรงจูงใจในด้านค่าตอบแทน ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบและลักษณะงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายการบริหาร และการได้รับยอมรับนับถือ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อแรงจูงใจเฉพาะด้านค่าตอบแทนเท่านั้น แต่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจโดยรวม ของนักปกครองท้องถิ่นในพื้นที่ศึกษา

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง 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			
ด้านนโยบายและการบริหาร	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			
ด้านการได้รับยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.287	3	0.429	4.406	0.005
	ภายในกลุ่ม	20.937	215	0.097		
	รวม	22.225	218			

แรงจูงใจ	ความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
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 พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 3.079$, $p = 0.028$) แสดงว่าระยะเวลาการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจโดยรวมของนักปกครองท้องถิ่น เมื่อพิจารณาแยกตามด้านแรงจูงใจ พบว่ามีหลายด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ ($p = 0.048$), ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($p = 0.004$), ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($p = 0.001$) และด้านการได้รับยอมรับนับถือ ($p = 0.005$) ด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร และค่าตอบแทน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจโดยรวมและหลายด้านของแรงจูงใจ โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการได้รับยอมรับนับถือ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่น เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และหาแนวทางการเสริมสร้างเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่น และเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาวิจัยวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยทำการประเมินแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการได้รับยอมรับนับถือเป็นประชากรกลุ่มตัวอย่าง 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

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งได้มีการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 219 คน ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยสามารถสรุปผลที่ได้จากการ ศึกษาวิจัยได้ ดังนี้

(1.) สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 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 รองลงมาระดับการศึกษาจะอยู่ที่ระดับประถมศึกษา 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 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 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการได้รับยอมรับนับถือ และจำแนกเป็นรายข้อ

1.1) ด้านความสำเร็จในงาน

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อโดยเรียงลำดับดังนี้ 1. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ($\bar{X}$ = 4.77) 2. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X}$ = 4.62) 3. ผลสำเร็จในการทำงานหน้าที่ทำให้เกิดกำลังใจในการพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\bar{X}$ = 4.53) และ 4. ท่านได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเสมอเมื่อท่านปฏิบัติหน้าที่สำเร็จ ($\bar{X}$ = 4.30)

1.2) ด้านความรับผิดชอบในงานและลักษณะของงาน

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ โดยภาพรวมระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อโดยเรียงลำดับดังนี้ 1. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ได้รับนั้นเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.63) 2. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ได้รับนั้นหลากหลายประเภทจนเกินขอบเขตภาระหน้าที่กับตำแหน่งที่รับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.60) 3. ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมตรงกับความถนัด ความรู้ความสามารถ ($\bar{X}$ = 4.53) 4. ท่านคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความรู้ความสามารถ ($\bar{X}$ = 4.47) และ 5. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดในการปฏิบัติหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.44)

1.3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อโดยเรียงลำดับดังนี้ 1. การพิจารณาการได้รับรางวัลขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X}$ = 4.65) 2. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคงกับอนาคต ($\bar{X}$ = 4.58) 3. ท่านคิดว่าระบบการพิจารณาการได้รับรางวัลมีความเป็นธรรม ($\bar{X}$ = 4.58) 4. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้การสนับสนุนในการพัฒนาฝึกอบรมดูงาน และศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.53) และ 5. ท่านคิดว่าตำแหน่งอาชีพของท่านได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค ($\bar{X}$ = 4.47)

1.4) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยภาพรวมระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อโดยเรียงลำดับดังนี้ 1. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อท่าน ($\bar{X}$ = 4.64) 2. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{X}$ = 4.55)

3. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.52$)
4. ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงานของท่านเช่นงานเลี้ยงสังสรรค์งานเข้าร่วมกีฬางานพิธีการต่างๆ เป็นต้น ($\bar{X} = 4.52$)
5. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.40$) และ
6. ท่านและประชาชนในหมู่บ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.40$)

1.5) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องที่อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อโดยเรียงลำดับดังนี้ 1. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.60$) 2. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยใจหรือไม่ ($\bar{X} = 4.55$) 3. การได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ถือเป็นการเชิดชูเกียรติอย่างสูงแก่ท่าน ($\bar{X} = 4.46$) 4. ค่าตอบแทนที่ได้รับ เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายของท่าน ($\bar{X} = 4.38$) และ 5. การดำรงตำแหน่งกำนันผู้ใหญ่บ้านทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 4.37$)

1.6) ด้านนโยบายการบริหาร

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องที่อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ 1. ที่ว่าการอำเภอมีการจัดทำแผนผังงานสายการบังคับบัญชาไว้ชัดเจน ($\bar{X} = 4.56$) 2. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และช่วยเหลือเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.50$) 3. ที่ว่าการอำเภอได้มีการกระจายและการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.44$) และ 4. ที่ว่าการอำเภอมีการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.44$)

1.7) ด้านการได้รับยอมรับนับถือ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องที่อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการได้รับยอมรับนับถือ โดยภาพรวมระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อโดยเรียงลำดับดังนี้ 1. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 4.53$) 2. เพื่อนร่วมงาน ยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 4.52$) 3. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ ($\bar{X} = 4.51$) 4. ท่านมักได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาของท่านอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.50$) 5. งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสเป็นคนที่มีความสำคัญในสายตาคณะอื่น ($\bar{X} = 4.42$) และ 6. งานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากประชาชนในสังคม ($\bar{X} = 4.35$)

(2.) วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวนทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการได้รับยอมรับนับถือ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ 1. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.56$) 2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.56$) 3. ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.54$) 4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.51$) 5. ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.49$) 6. ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.47$) และ 7. ด้านการได้รับยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.47$)

(3.) วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยสรุปดังนี้ 1) ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี พบปัญหาและอุปสรรคหลายด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานที่ไม่เป็นเอกภาพและขาดความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ทำให้ความสำเร็จในการทำงานเป็นไปได้ยาก ความรับผิดชอบและลักษณะงานมีความหลากหลาย ครอบคลุมหลายหน่วยงานและประชาชนหลายกลุ่ม ต้องทำงานต่อเนื่องตลอดวันและต้องอดทนสูง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานจำกัดเนื่องจากขาดโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความขัดแย้ง เกิดจากการประเมินผลหรือผลประโยชน์ไม่เป็นธรรม ค่าตอบแทนต่ำเมื่อเทียบกับภาระงานและค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน นโยบายและการบริหารขาดความต่อเนื่องเมื่อมีการเปลี่ยนรัฐบาล ทำให้การแก้ไขปัญหาล่าช้า และผู้ปกครองท้องถิ่นบางครั้งไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากประชาชน เนื่องจากประชาชนไม่เห็นความทุ่มเทและภาระงานที่แท้จริง 2) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ควรเน้นการสร้างความเข้มแข็งและเอกภาพในการทำงานของนักปกครองท้องถิ่น การเพิ่มผู้ช่วยเพื่อแบ่งเบาภาระงานและทำให้การแก้ไขปัญหาทันเวลาที่ การสนับสนุนโอกาสศึกษาและอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลและการบริหารอย่างเป็นธรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีม การปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงานและความสามารถ การสานต่อนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน โดยไม่แบ่งสีแบ่งพวก และการสื่อสารบทบาทหน้าที่และความทุ่มเทของผู้ปกครองท้องถิ่นผ่านช่องทางต่าง ๆ รวมถึงสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อให้ประชาชนเห็นความเสียสละและการทำงานอย่างจริงจัง

(3.) สรุปผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นักปกครองท้องถิ่น อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

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

(3.1) เพศ: ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ซึ่งแสดงว่าเพศของนักปกครองท้องถิ่นไม่ได้มีผลต่อแรงจูงใจโดยรวม แม้ว่าในบางด้าน เช่น ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านนโยบายการบริหารจะพบความแตกต่างบ้าง 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 พบว่า อายุมีผลต่อแรงจูงใจเฉพาะด้าน ความรับผิดชอบและลักษณะงาน ($p = 0.011$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($p = 0.023$) และด้านนโยบายการบริหาร ($p = 0.028$)

(3.4) ระดับการศึกษา: แรงจูงใจโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p = 0.185$) แต่ระดับการศึกษามีผลต่อแรงจูงใจในบางด้าน 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 ($p = 0.005$)

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. นักปกครองท้องถิ่นในอำเภอสองพี่น้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุดในทุกด้านที่ศึกษาทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการได้รับยอมรับนับถือ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจอยู่ที่ 4.51 ซึ่งแสดงถึงความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสูง เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจสูงสุดอยู่ที่ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการที่จะได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง และความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ก็อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าการทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและการมีสัมพันธภาพที่ดีในองค์กรเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจ ในด้านค่าตอบแทน แม้ได้รับการประเมินในระดับมากที่สุด แต่เป็นหนึ่งในด้านที่มีจำนวนผู้พบปัญหาและอุปสรรคมากรองลงมาจากด้านความสำเร็จในการทำงาน แสดงว่าค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับยังคงเป็นประเด็นที่นักปกครองต้องการให้มีการปรับปรุงให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ และความทุ่มเทในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร รวมถึงเทคนิคการให้คำปรึกษา ได้รับการประเมินในระดับสูง แต่ยังคงมีข้อเสนอแนะให้มีการพัฒนานโยบายและสร้างระบบที่ชัดเจน รวมทั้งการสนับสนุนการเรียนรู้และฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (2556) ได้ศึกษาการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า ด้านลักษณะ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำนึกของงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือน สอดคล้องกับกรม ทายาประศาสน์, วรบุรี มูลสิน (2559) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสำโรงจังหวัดอุบลราชธานี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตาม เพศ และสถานภาพตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับชัชรินทร์ ทองหม่อมราม (2560) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับสุภาวิตา ชมภูประทีป ยุทธนาท บุญยะชัย (2565) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

(2.) ด้านปัญหาและอุปสรรคที่นักปกครองท้องถิ่นเผชิญส่วนใหญ่ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ซึ่งส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจของพวกเขา ขณะเดียวกันแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจที่ได้รับการสนับสนุนมากที่สุด คือ ด้านการได้รับยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการยอมรับในความสามารถและความสำเร็จเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างแรงจูงใจอย่างยั่งยืน สรุปได้ว่า การบริหารจัดการแรงจูงใจของนักปกครองท้องถิ่นที่ควรมุ่งเน้นการสร้าง ความมั่นใจในงาน มอบหมายงานที่เหมาะสมตรงกับความสามารถ ส่งเสริมความก้าวหน้าและให้โอกาสในการพัฒนาอย่างเสมอภาค พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการตอบแทนที่เหมาะสม มีระบบนโยบายชัดเจน และส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีทั้งภายในองค์กรและกับประชาชน รวมถึงการส่งเสริมการได้รับการยอมรับเชิดชูเกียรติอย่างจริงจัง เพื่อให้แรงจูงใจในการทำงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้องมีความเข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะ

(1.) ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย

(1.1) ผู้บริหารของอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ควรหันมาให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นที่อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานปกครองท้องถิ่นสามารถเป็นกลไกในการสนับสนุนการดำเนินงานของนายอำเภอและภาคส่วนอื่น

(1.2) ควรมีการปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการของนักปกครองท้องถิ่นที่เหมาะสม เพื่อเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือทางราชการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ศึกษาปัญหาที่เกิดจากความสำเร็จและค่าตอบแทน สวัสดิการที่นักปกครองท้องถิ่นที่อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ได้รับ ควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีกระบวนการ ขั้นตอน ตลอดจนวิธีการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่ตั้งไว้ มีการแบ่งงานให้ตรงกับกับตำแหน่งหน้าที่ โดยให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะเฉพาะด้านเกี่ยวกับตำแหน่ง หรือภาระงานหน้าที่ เพื่อให้เหมาะสมในเรื่องตัวบุคคลและภารกิจที่ต้องดำเนินการ

(2.) ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นที่อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จึงควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นในอำเภออื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อความต้องการประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ได้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กรมปศุสัตว์ Available from:

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

กมลรัตน์ เทียนธนะวัฒน์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอนย้ายของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กรมการปกครอง. (2566). แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกรมการปกครอง. ส่วนแผนงานยุทธศาสตร์ กรมการปกครอง.

กั้วล เทียมกันเทศน์. (2543). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและปรัชญาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อกรุงเทพฯ. กัลยา วานิชย์บัญชา และ ฐิตา วานิชย์บัญชา. (2558). การใช้ SPSS for Windows ในการ วิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: สามลดา.

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

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บุ๊ค พอยท์.

จิณห์จุฑา นิมนวล. (2561). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา : 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-mar2

Psu Knowledge Bank

ชญาณัฐ วุฒิสักดิ์. (2563). การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษา ธุรกิจค้าปลีกมรรทด. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.

ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม. (2560). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชุตินันท์ ภัทรพรศักดิ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- เชษฐิตา กุศลไสยานนท์ และ อาจริย์ พัฒนารพวงศ์. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) จังหวัดลพบุรี. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 33(2), 684-693.
- ณัฐฐา บัวหลวง. (ม.ป.ป.). การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. ณัฐฐา สังข์แป้น. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการ : กรณีศึกษา สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพงษ์ ชัยวัฒน์สิทธิกุล, วิพงษ์ชัย ร้องขันแก้ว และสรารัฐ ชัยวิจิต. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 9 “นวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อโลกอนาคตด้านเทคโนโลยี” วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.
- ตุลา มหาพสุตานนท์. (2547). หลักการจัดการหลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ พ.ศ.พัฒนา.
- ถวิล ธาราโกชน. (2542). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ธมกร ทยาประศาสน์, วรภูมิ มูลสิน. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ธัญพร สุวรรณคาม. (2560). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธัญญพัฒน์ โชติวรรณะสิริ. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นพพร ศุภพัฒน์. (2549). ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดส่วนกลางสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- นภัสสร พรหมเขียว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- นิกร แดงรอด. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิตยา บำนัก. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ศูนย์ฝึกพลาญชัย
นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิรมล กิตติกุล. (2551). องค์การและการจัดการ. นครปฐม : บริษัทเกษมพรินต์ติ้งกรุ๊ป จำกัด.
- นิตยาวัลย์ ศรีทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ. (ปริญานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญทัน ดอกไธสง และ เอ็ด สาระภูมิ. (2529). ประสิทธิภาพการใช้นโยบายสัมพันธ์ในการบริหาร.
กรุงเทพฯ : รัชดา 84 แมเนจเม้นท์.
- ปฎิมากร ทิพเลิศ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์
ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร. (ปริญานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
ธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประสาน หอมพูล และทิพวรรณ หอมพูล. (2540). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : วงอักษร, พิมพ์ครั้งที่ 3.
- ปวีณา อีร์สดีธรรม. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง
จังหวัดฉะเชิงเทรา. (ปริญานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรีดา พันธุ์จิบสังข์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเทศบาลเมือง
จังหวัดชลบุรี. (ปริญานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2526). แรงจูงใจในการทำงานกรุงเทพฯ : (ปริญานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์. (2555). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พาสนา จุลรัตน์. (2561). การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในยุค Thailand 4.0. Veridian E-Jurnal
Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 11(2).
- พิภพ วังเงิน. (2547). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : บริษัท
สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด.
- มนชนก วงษ์จิตร. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า: ศึกษากรณี
เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า อุทยานแห่งชาติห้วยขาแข้ง. (ปริญานิพนธ์ 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](https://dspace.spu.ac.th/bitstream/123456789/6378/7/7%20บทที่%202.pdf).

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี Available from:

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

มัลลิกา ต้นสอน. (2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ด้านสุขภาพการพิมพ์.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2552). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : วี.เจ.พริน.

รมิตา ประวัติ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระ

พระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา : (ปริญญานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลักษมี สุดดี. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำโรงพยาบาล

ทั่วไป เขตภาคกลาง. (ปริญญานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรรณภา อารณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา

ระดับปฏิบัติงาน สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).

มหาวิทยาลัยเกริก.

วรินทร์ วรรณอารีย์. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของ

เจ้าหน้าที่ธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (สารนิพนธ์ ปริญญา

โทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิไลพร สัจจน และ วิลาสินี จินตลิตติ. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. ในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 19

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต

กำแพงแสน.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร และคณะ. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำของคณบดีในสถาบัน

ราชภัฏสกลนคร. บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 1(2), 58-86.

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

อักษราพัฒนา.

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2550). หลักการและเทคนิคการบำบัดพฤติกรรมทางปัญญา. กรุงเทพฯ :

วัฒนาพานิช.

สมุทร ชำนาญ. (2554). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.

(ปริญญานิพนธ์ ดุษฎีบัณฑิต) ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์.
พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาวิตา ชมภูประทีป ยุทธนาท บุญยะชัย. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี.
(ปริญญานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- อริยา คูหา. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในภาวะรอฟินิจของนักศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. วารสารสงขลานครินทร์ฉบับ สังคมศาสตร์
และมนุษยศาสตร์. 10: 255-271.
- อารี พันธุ์มณี. 2543.การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนว
และจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- Clayton, Alderfer P. (1976). ERG Theory of Motivation Clayton Alderfer's revision of
Abraham Maslow. New York : Harper and Row.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). The Motivation to work. New York : John Wiley
and Sons.
- Hilgard, E.R. (1971). A Translation of the original Scientific Meddical Writing of
E.A.Mesmer, Translated and Compiler by George J. Book Introduction by
E.R.Hilgard. Retrieved from
http://www.constitutionalcourt.or.th/occ_web/ewt_dl_link.php?nid=8780

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามความคิดเห็น

**แบบสอบถามแรงจูงใจการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่น
อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี**

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

ผู้ทำการศึกษาวิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาว ชนันภรณ์ สุวรรณเล็ก

คำอธิบายในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

**แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่น
อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี**

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาตอบแบบสอบถามโดยระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

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

☐ ประถมศึกษา

☐ 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
 แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นที่อำเภอสองพี่น้อง จังหวัด
 สุพรรณบุรี

1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นที่อำเภอสองพี่น้อง
 จังหวัดสุพรรณบุรี

คำชี้แจง : กรุณาตอบแบบสอบถามโดยระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ของนักปกครองท้องถิ่น อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี	ระดับการประเมิน				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย					
2. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ ตามกำหนดเวลา					
3. ผลสำเร็จในการทำงานหน้าที่ทำให้เกิด กำลังใจในการพัฒนางานให้ดีขึ้น					
4. ท่านได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา เสมอเมื่อท่านปฏิบัติหน้าที่สำเร็จ					
ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ					
1. ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีความเหมาะสมตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถ					
2. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ได้รับนั้นเหมาะสม กับตำแหน่งที่รับผิดชอบ					
3. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ได้รับนั้น หลากหลายประเภทจนเกินขอบเขต ภาระหน้าที่กับตำแหน่งที่รับผิดชอบ					

ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ของนักปกครองท้องถิ่น อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี	ระดับการประเมิน				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
4. ท่านคิดว่างานที่ได้รับมอบหมาย มีความท้าทายความรู้ความสามารถ					
5. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด ในการปฏิบัติหน้าที่ในการปฏิบัติงาน					
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน					
1. ท่านคิดว่าระบบการพิจารณาการได้รับ รางวัลมีความเป็นธรรม					
2. การพิจารณาการได้รับรางวัลขึ้นอยู่กับ ผลการปฏิบัติงานของท่าน					
3. ท่านคิดว่าตำแหน่งอาชีพของท่านได้รับ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อย่างเหมาะสม					
4. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคงกับ อนาคต					
5. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้การสนับสนุน ในการพัฒนาฝีมืออบรมดูงานและศึกษา อย่างต่อเนื่อง					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
1. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
2. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อท่าน					
3. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นมิตร และช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
4. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					

ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ของนักปกครองท้องถิ่น อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี	ระดับการประเมิน				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
5. ท่านและประชาชนในหมู่บ้านมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
6. ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายใน หน่วยงานของท่านเช่นงานเลี้ยงสังสรรค์งาน เข้าร่วมกีฬางานพิธีการต่างๆ เป็นต้น					
ด้านคำตอบแทน					
1. ท่านคิดว่าคำตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
2. คำตอบแทนที่ได้รับมีผลต่อการปฏิบัติ หน้าที่ด้วยใช่หรือไม่					
3. การดำรงตำแหน่งกำนันผู้ใหญ่บ้าน ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น					
4. คำตอบแทนที่ได้รับ เพียงพอสำหรับ ค่าใช้จ่ายของท่าน					
5. การได้รับพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ถือเป็นการเชิดชูเกียรติ อย่างสูงแก่ท่าน					
ด้านนโยบายและการบริหาร					
1. ที่ว่าการอำเภอมีการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					

ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ของนักปกครองท้องถิ่น อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี	ระดับการประเมิน				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
2. ที่ว่าการอำเภอมีการจัดทำแผนผังงาน สายการบังคับบัญชาไว้ชัดเจน					
3. ที่ว่าการอำเภอได้มีการกระจายและการ มอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม					
4. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และช่วยเหลือ เป็นอย่างดี					
ด้านการได้รับยอมรับนับถือ					
1. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาไว้วางใจ ในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ					
2. ท่านมักได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา ของท่านอยู่เสมอ					
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน					
4. เพื่อนร่วมงาน ยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน					
5. งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาส เป็นคนที่มีความสำคัญในสายตาคณะอื่น					
6. งานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและ ได้รับการยอมรับจากประชาชนในสังคม					

2) ความคิดเห็นของปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการเสริมสร้างเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนักปกครองท้องถิ่นอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

คำชี้แจง : กรุณาตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

ที่	แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ปัญหาและอุปสรรค	แนวทางการเสริมสร้าง
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน		
2	ด้านความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ทำ		
3	ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคง ในการทำงาน		
4	ด้านความสัมพันธ์ ภาพระหว่าง บุคคล		
5	ด้านค่าตอบแทน		
6	ด้านนโยบายและ การบริหาร		

ที่	แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ปัญหาและอุปสรรค	แนวทางการเสริมสร้าง
7	ด้านการได้รับยอมรับ นับถือ		

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวชนันภรณ์ สุวรรณเล็ก
วัน เดือน ปี	5 มีนาคม 2517
สถานที่เกิด	จังหวัดสุพรรณบุรี
ประวัติการศึกษา	ระดับปริญญาตรี สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ 16 ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี หรือ หัวหน้าผู้จัดการ ห.จ.ก.ไทยสุพรรณก่อสร้าง และขนส่ง
สถานที่ทำงาน	เลขที่ 9 หมู่ 16 ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี