

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพ
ที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี

**WORK MOTIVATION OF PERSONNEL IN ROYAL SPONSORED
FUNERAL SERVICE DIVISION 2 SINGBURI**

ภาณุมาศ ลาภเกษร

PANUMAS LAPKESORN

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**WORK MOTIVATION OF PERSONNEL IN ROYAL SPONSORED
FUNERAL SERVICE DIVISION 2 SINGBURI**

PANUMAS LAPKESORN

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT
SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2020
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY**

สารนิพนธ์เรื่อง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี
คำสำคัญ	แรงจูงใจ/การปฏิบัติงาน/สิงห์บุรี
นักศึกษา	ภาณุมาศ ลาภเกษร
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี และศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อัตราเงินเดือน ภูมิลำเนาเดิม และความสามารถพิเศษ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี จำนวน 155 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าความแปรปรวน และการเปรียบเทียบรายคู่

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพิธีการศพฯ มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคกลางและมีความสามารถพิเศษด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แรงจูงใจลำดับที่ 1 คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลำดับที่ 3 คือ ด้านลักษณะของงาน ลำดับที่ 3 คือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ลำดับที่ 4 คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและลำดับสุดท้าย คือ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรีแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน

ลักษณะของงานและด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นไม่มีความแตกต่าง

TITLE	WORK MOTIVATION OF PERSONNEL IN ROYAL SPONSORED FUNERAL SERVICE DIVISION 2 SINGBURI
KEYWORDS	MOTIVATION / WORK PERFORMANCE/ SINGBURI
STUDENT	PANUMAS LAPKESORN
ADVISOR	ASSOC.PROF. SOMJAI PHAGAPHASWIWAT, PH.D.
LEVEL OF SYUDY	MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
FACULTY	GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR	2020

ABSTRACT

The objectives of this research were to study work motivation of personnel in Royal Sponsored Funeral Service Dision 2 Singburi and to compare work motivation of personnel in Royal Sponsored Funeral Service Dision 2 Singburi classified by personnel characteristics which were age, level of education, position, salary, hometown and talented person. The samplein this research were 155 personnel who worked in Royal Sponsored Funeral Service Dision 2 Singburi. Tools in this study are questionnaire. The analytical statistics consisted of percentage, mean, standard deviation, F-test and LSD.

The results revealed that the majority of respondents were aged 30-40 years old, got Bachelor's degree, work at funeral service officer, had average salary 15,001-20,000 Baht, had hometown in central region and got talented in information technology. The work motivation of personnel in Royal Sponsored Funeral Service Dision 2 Singburi in overall were in high level. When considered to each aspect which could sort from high to low as follows : progressing of work, work characteristic, work acceptance, salary and benefit and work responsibility ,respectively. The hypothesis test result found that the difference of opinion to the work motivation of personnel in Royal Sponsored Funeral Service Dision 2 Singburi show that the personnel who have difference salary will have difference work motivation in the aspect of work characteristic and work responsibility, but others aspect were not difference.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยคำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งจาก อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณในความปรารถนาดีของท่านในการให้คำชี้แนะและแก้ไขปรับปรุงจน สารนิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่ง

ขอขอบคุณที่ให้ข้อมูลสำคัญ คือ บุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 2 สิงห์บุรีที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อให้การศึกษาในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สำหรับคุณงามความดีอันใดที่เกิดจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้ศึกษาขอมอบให้กับบิดา มารดา และครอบครัวอันเป็นที่รัก ตลอดจนครูอาจารย์ที่เคารพทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ถ้ายทอดประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้ศึกษามา โดยตลอด ผู้ศึกษาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ภาณุมาศ ลาภเกษร

สิงหาคม 2564

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	IX

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์.....	8
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	16
ข้อมูลทั่วไปของกองพิพิธการศพที่ได้รับพระราชทาน.....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	45
ขั้นตอนการดำเนินการศึกษา.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	49
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวย การพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี.....	52
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน.....	59
5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	69
สรุปผลการศึกษา.....	69
อภิปรายผล.....	70
ข้อเสนอแนะ.....	73
บรรณานุกรม.....	75
ภาคผนวก.....	81
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	82
ภาคผนวก ข ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่าง.....	88
ประวัติผู้วิจัย.....	89

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
1	แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากร กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี จำนวน 155 คน.....	50
2	แสดงเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย.....	53
3	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี โดยภาพรวม.....	53
4	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ด้านลักษณะของงาน.....	54
5	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน.....	55
6	แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกลุ่ม อำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ด้านการได้ความยอมรับนับถือ.....	56
7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ.....	57
8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	58
9	แสดงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี.....	59
10	แสดงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 2 สิงห์บุรี.....	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
11	แสดงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งหน้าที่กับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 2 สิงห์บุรี.....	61
12	แสดงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 2 สิงห์บุรี.....	62
13	แสดงผลการทดสอบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่ม อำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรีด้านลักษณะของงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	63
14	แสดงผลการทดสอบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่ม อำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรีด้านความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	64
15	แสดงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านภูมิลำเนาเดิมกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 2 สิงห์บุรี.....	65
16	แสดงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านความสามารถพิเศษกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 2 สิงห์บุรี.....	66
17	สรุปรูปการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	67

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1 แสดงกรอบแนวคิดของการศึกษา.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงจูงใจในการทำงานเกิดจากปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ค่าจ้างสวัสดิการ ความมั่นคง ตลอดจนระเบียบข้อบังคับต่างๆ และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายใน เช่น การมีงานที่ทำตรงตามความถนัด ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นและการได้รับ โอกาสให้แสดงออกซึ่งความคิดที่สร้างสรรค์ต่อสาธารณชนหรือต่อผู้อื่น แรงจูงใจเป็นเรื่องส่วนตัวของแต่ละบุคคล เป็นความปรารถนา เป็นพลังผลักดันภายในใจที่จะเร่งเร้าให้บุคคลมีพฤติกรรมบางอย่าง ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงสร้างสรรค์หรือทำอะไรที่ผิดแปลกไปจากเดิม อย่างไรก็ดี พฤติกรรมที่กล่าวมาได้ดำเนินไปโดยปราศจากเป้าหมาย ตรงกันข้ามพฤติกรรมที่เกิดพลังผลักดันในใจนั้น มุ่งให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละคน ซึ่งคนสามารถทำอะไร โดยใช้ความสามารถที่มีอยู่ได้เพียง 20-30% เท่านั้น แต่คนเหล่านั้นจะใช้ความสามารถที่มีอยู่ได้ถึงร้อยละ 80-90 เพื่อทำงานให้หน่วยงานถ้าได้รับแรงจูงใจที่ถูกทาง (สมคิด กลับดี, 2548, หน้า 2) คนที่มีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ คนที่มีความทุ่มเทและพยายามทำงานมากเป็นพิเศษกว่าคนอื่น คือ เป็นคนที่ขยันทำงานมากกว่าคนอื่น บางทีเรามักพบว่าคนที่มีความสามารถมากกว่าคนอื่น ทำงานสู้คนที่มีความสามารถน้อยกว่าแต่มีความขยันมากกว่าไม่ได้ การจูงใจ เป็นการสร้างความปรารถนาที่ทำงานบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้การกระทำนั้นเป็นคำตอบสนองความต้องการของปัจเจกบุคคล คนที่มีความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นคนที่มีความเครียด และความเครียดนี้จะเป็นตัวผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นขยันทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมายบางอย่างของตน (ชลิดา ศรมณี, 2554, หน้า 38)

ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เนื่องด้วยทรัพยากรบุคคลเป็นหนึ่งในปัจจัยพื้นฐานของการดำเนินธุรกิจ บุคลากรในองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญทั้งการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ในปัจจุบันองค์กรแต่ละแห่งจึงหันมาให้ความสนใจกับการจัดการทรัพยากรบุคคลกันมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การที่องค์กรจะมีบุคลากรที่มีความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรไปได้นั้น องค์กรจะต้องมีการจัดการด้านบุคลากรทั้งด้านการคัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ส่งเสริมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็ต้องสร้างความพึง

พอใจในรูปแบบสวัสดิการต่างๆ ที่ดีให้กับบุคลากรของตนเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถเพื่อที่จะช่วยนำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

อย่างไรก็ตาม การสรรหาเป็นกระบวนการของการแสวงหาผู้สมัครที่พอจะหามาได้และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการในองค์กร (Carrell & Kuzmits, 1986) เป็นกระบวนการสรรหาคนที่มีความรู้ ความสามารถและความสนใจในการทำงาน รวมถึงการจัดการต่าง ๆ ตั้งแต่การสรรหาบุคคลทั้งด้านจำนวนและคุณสมบัติที่ตรงกับความต้องการและเป้าหมายขององค์กรมาเพื่อทดสอบ คัดเลือกบุคลากรที่ดีที่สุดและบรรจุให้ทำงานตามตำแหน่งต่างๆ (Crouch & Jamison, 1995)

ในปัจจุบันหลายองค์กรกำลังประสบปัญหาเกี่ยวกับรักษาพนักงานเก่งๆ ให้อยู่กับองค์กร เนื่องจากตลาดแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การทำงานประจำที่ได้รับค่าตอบแทนสูงเพียงอย่างเดียวอาจไม่ใช่คำตอบของคนทำงานในยุคนี้ ดังนั้น องค์กรต้องปรับตัวและวางแผนเพื่อรับมือกับปัญหาดังกล่าว ที่สำคัญต้องทำความเข้าใจถึงสิ่งที่คนทำงานยุคนี้ต้องการ เพราะพวกเขาพร้อมจะเปลี่ยนงานเสมอหากได้รับโอกาสที่ดีกว่า อีกทั้งในปัจจุบันทัศนคติในการเลือกงานของคนยุคนี้ ก็ยังหันมาให้ความสำคัญกับบริษัทหรือองค์กรที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียงมายาวนาน ทำงานแล้วมีโอกาสก้าวหน้าเติบโต มากกว่าการเลือกที่เงินเดือนและสวัสดิการ ขณะที่การได้ทำงานในองค์กรที่มีความน่าสนใจให้เรียนรู้ และได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ก็เป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรแห่งนั้น นอกจากนี้ยุคปัจจุบันยังเป็นยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและวิทยาการอย่างรวดเร็ว ตลาดแรงงานก็มีการแข่งขันสูงมากเช่นกัน แต่การได้ทำงานในที่ทำงานดีๆ มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในสายงานก็ยังคงเป็นเป้าหมายของคนจำนวนมากที่มั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเอง (นิตยา ชื่นอารมณ์, 2558)

ด้วย สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชโองบายเกี่ยวกับพิธีการศพข้าราชการ บุคคลที่ทำคุณประโยชน์และประชาชนที่มีสิทธิตามหลักเกณฑ์ของสำนักพระราชวังที่กำหนด เครื่องประกอบเกียรติยศประกอบศพ ให้แก่ผู้วายชนม์ ซึ่งเป็นบุคคลผู้ประกอบคุณงามความดีที่เป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติ อันเป็นภารกิจที่สำนักพระราชวังปฏิบัติมาตั้งแต่โบราณกาล โดยมีกรมศาสนาปฏิบัติหน้าที่นิมนต์พระพิธีธรรม เพื่อสวดพระอภิธรรมศพ ซึ่งเป็นการปฏิบัติหน้าที่ปกติของกรมการศาสนา ร่วมกับสำนักพระราชวัง โดยดำเนินการทั่วราชอาณาจักร ต่อมาในปี พ.ศ. 2538 ได้ดำเนินการเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในรัศมีไม่เกิน 50 กิโลเมตร เว้นแต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ เป็นกรณีพิเศษต่อมาได้มีหนังสือจากสำนักพระราชวัง สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชโองบาย บุคคลที่ทำคุณประโยชน์และประชาชนที่มีสิทธิตามหลักเกณฑ์ของสำนัก

พระราชวังทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัดไปให้รัฐบาลดำเนินการและรัฐบาลมอบหมายภารกิจให้กระทรวงวัฒนธรรมเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการรับมอบภารกิจพิพิธการศพที่ได้รับพระราชทาน และขอให้จัดเจ้าหน้าที่มาทำการศึกษาดูงานและฝึกร่วมปฏิบัติกับกองพระราชพิธี สำนักพระราชวังตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2561 เป็นต้นไป โดยในช่วงแรกสำนักพระราชวังได้ให้ความอนุเคราะห์ เครื่องประกอบเกียรติยศมาใช้ในการปฏิบัติงานชั่วคราว โดยมีเจ้าหน้าที่กระทรวงวัฒนธรรมไปร่วมปฏิบัติงานส่วนหน้า ณ สำนักพระราชวัง เมื่อกระทรวงวัฒนธรรมมีความพร้อมทั้งด้าน บุคลากรสถานที่ปฏิบัติงาน และทรัพยากรในการปฏิบัติงานพิพิธการศพที่ได้รับพระราชทานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล โดยอยู่ในการกำกับดูแลโดยสำนักพระราชวังต่อมาเมื่อเตรียมการพร้อมแล้ว กระทรวงวัฒนธรรมได้ดำเนินการเต็มรูปแบบ ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2562 สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมเป็นผู้รับผิดชอบ ได้มีการจัดตั้งกองพิพิธการศพที่ได้รับพระราชทาน ทำหน้าที่รับเรื่อง รับหมายและปฏิบัติตามหมายรับสั่งจากสำนักพระราชวังร่วมสั่งการหน่วยงานปฏิบัติ กำกับการปฏิบัติงานในภาพรวมของกระทรวง จัดสรรทรัพยากร ประสานงานกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องรวมทั้งสนับสนุนและร่วมปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างจังหวัดทั่วประเทศ โดยแบ่งหน่วยงานออกเป็น 4 กลุ่ม 15 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอำนาจการพิพิธการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี เป็นหนึ่งใน 15 หน่วยงานที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานพิพิธการศพที่ได้รับพระราชทาน ตามหมายรับสั่ง ควรที่จะศึกษาแรงจูงใจ 5 ข้อ 1. ลักษณะของงาน 2. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน 3. การได้รับความยอมรับนับถือ 4. เงินเดือนและสวัสดิการ 5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิพิธการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี

การพัฒนาบุคลากรอำนาจการพิพิธการศพที่ได้รับพระราชทานจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งก็คือปัจจัยทางด้านกำลังคนเพราะเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งและ สิ่งที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาหรือสร้างกำลังคนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล การให้แรงจูงใจในการทำงาน และแนวทางในการดึงดูดความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวของบุคลากร ออกมาใช้งานได้อย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนางานในกลุ่มอำนาจการพิพิธการศพที่ได้รับพระราชทานด้านการพัฒนาต้องอาศัยกำลังและปัจจัยสำคัญ จึงจะทำให้กำลังคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาที่ดีควรมีความสามารถด้าน การบริหารงาน วิสัยทัศน์ และมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดี ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรกลุ่มอำนาจการพิพิธการศพที่ได้รับพระราชทานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงจำเป็นต้องการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมหน่วยงาน และสนับสนุนให้งานเกิดความมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชาได้ตั้งไว้ ทั้งนี้จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลสัมฤทธิ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนถึงแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี

คำถามการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรีอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรีที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อัตราเงินเดือน ภูมิลำเนาเดิม และความสามารถพิเศษ

สมมติฐานการวิจัย

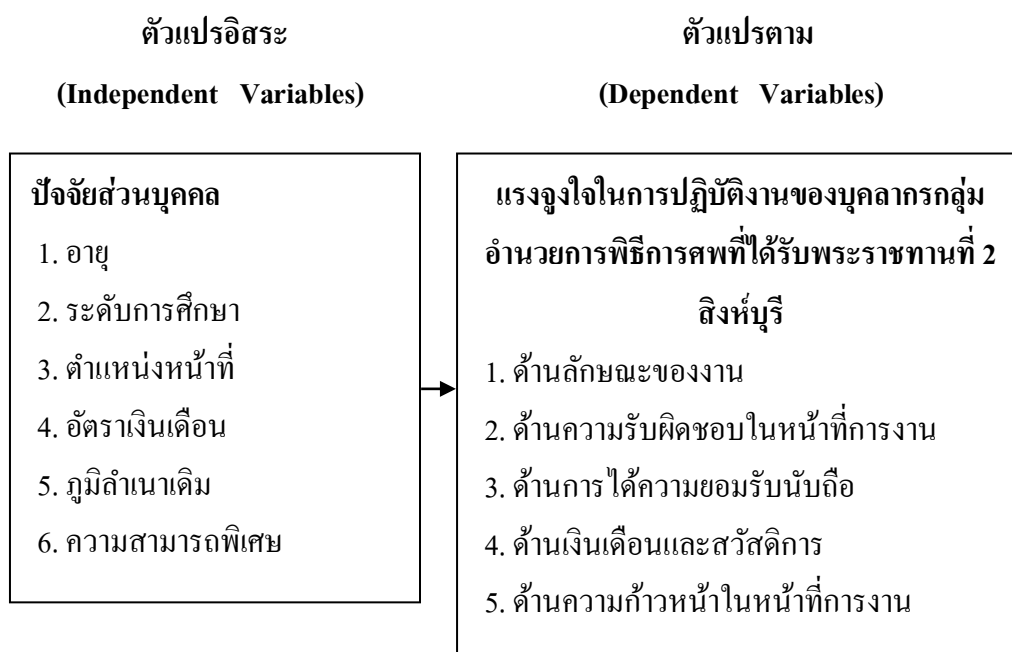
การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อัตราเงินเดือน ภูมิลำเนาเดิม และความสามารถพิเศษของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรีแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรีนั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปร ด้านตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อัตราเงินเดือน ภูมิลำเนาเดิมและความสามารถพิเศษ และตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธี

การศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กำหนดเป็นกรอบแนวคิดทางการวิจัยดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งเน้นเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบของบุคลากรของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรีผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปรดังนี้

2.1.1 อายุ

2.1.2 ระดับการศึกษา

2.1.3 ตำแหน่งหน้าที่

2.1.4 อัตราเงินเดือน

2.1.5 ภูมิตำแหน่งเดิม

2.1.6 ความสามารถพิเศษ

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิทักษ์ศกพที่ไ้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปรดังนี้

2.2.1 ด้านลักษณะของงาน

2.2.2 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

2.2.3 ด้านการไ้ความยอมรับนับถือ

2.2.4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

2.2.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ไ้แก่ บุคลากรของกลุ่มอำนาจการพิทักษ์ศกพที่ไ้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ทั้งหมด 256 คน (ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ไ้แก่ บุคลากรของกลุ่มอำนาจการพิทักษ์ศกพที่ไ้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ทั้งหมด 155 คน ไ้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซ์และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp.607– 610)

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลไ้ระหว่างระหว่างเดือนธันวาคม 2563 – เดือนเมษายน 2564

ประโยชน์ที่ไ้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบของบุคลากรของกลุ่มอำนาจการพิทักษ์ศกพที่ไ้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี

2. เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรของกลุ่มอำนาจการพิทักษ์ศกพที่ไ้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านศักยภาพในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอำนาจการพิทักษ์ศกพที่ไ้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่หรืองานในทางบวก การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข มีความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ มีขวัญและกำลังใจ ผลตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตามต้องการหรือคาดหวังไว้สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ในที่นี้ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี

ด้านลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ขั้นตอนในการปฏิบัติมีความเหมาะสมและความชัดเจน ใช้ความคิดเห็นสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความท้าทายและกระตุ้นให้อยากปฏิบัติหน้าที่ การรับมอบหมายงานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถและปริมาณงาน

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน หมายถึง ภาระหรือพันธะผูกพันในการจะปฏิบัติหน้าที่การงานของผู้ร่วมงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรเนื่องจากบุคคลต้องอยู่ร่วมกันทำงานในองค์กร จำเป็นต้องปรับลักษณะนิสัย เจตคติของบุคคลเพื่อช่วยเป็นเครื่องผลักดันให้ปฏิบัติงานตามระเบียบรู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบและมีความซื่อสัตย์สุจริต คนที่มีความรับผิดชอบ จะทำให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยความราบรื่น ความรับผิดชอบจึงเป็นภาระผูกพันที่ผู้นำต้องสร้างขึ้นเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างดี

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง ทั้งผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับในบทบาท จนทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับเพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบปริมาณงาน ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถ รวมถึงค่าครองชีพและสวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรและอื่นๆ มีความเหมาะสม และระบบการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรมและที่ชัดเจน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งสูงขึ้น อันเป็นผลมาจากผลการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนการได้รับการส่งเสริมการศึกษาต่อหรือดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ให้เจริญก้าวหน้าโดยได้รับการยกย่องชมเชยและยอมรับนับถือในผลสำเร็จของงาน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. ข้อมูลทั่วไปของกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์

ทฤษฎี ประชากรศาสตร์ (Demography) หมายถึง แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประชากร ซึ่งมีรากฐานของคำศัพท์ภาษากรีก มาจากคำว่า “Demo” หมายถึง “People” แปลว่า ประชากร หรือประชาชนและคำว่า “Graphy” ซึ่งหมายถึง “Description” ซึ่งมีความหมายว่า ลักษณะ การนำคำศัพท์ทั้งสองมารวมกันก็จะให้ความหมายว่า วิชาที่เกี่ยวกับประชากรนั่นเอง (วศิน สันทรณ์, 2557)

แนวความคิดด้านประชากรศาสตร์ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักการเป็นเหตุเป็นผลซึ่งพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก เช่น แรงบังคับจากภายนอกมากระตุ้น กล่าวถึงประชากรที่แตกต่างกันซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมและการตัดสินใจที่แตกต่างกัน ไปด้วย (วศิน สันทรณ์, 2557)

ประชากรศาสตร์นั้น สามารถจำแนกประชากรออกเป็นกลุ่ม ๆ ได้จากลักษณะและพฤติกรรม เช่น กลุ่มคนที่มีลักษณะและบุคลิกใกล้เคียงกันมักจะอยู่ในกลุ่มเดียวกันรวมถึงบุคคลที่อยู่ในชนชั้นทางสังคมเดียวกันก็จะตอบสนองถึง ข่าวดสาร ความต้องการ ไปในทิศทางเดียวกัน มากไปกว่านั้นปัจจัยการเปลี่ยนแปลงของประชากรอาจจะมาจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมอีกด้วย

ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชากรมีดังนี้ เพศ อายุ การศึกษา เชื้อชาติ อาชีพ สังคม ครอบครัว ศาสนา เป็นต้น (วศิน สันทรณ์, 2557)

แนวความคิดของประชากรศาสตร์ "ได้สามารถจำแนกและอธิบายถึงคุณสมบัติเฉพาะตัวของคนนั้นๆ ซึ่งมีผลต่อการสื่อสารกับผู้รับสาร ในสถานการณ์ต่าง ๆ ในการสื่อสารแต่ละครั้งถ้าผู้รับสารมีจำนวนน้อยก็อาจจะไม่ส่งผลให้เกิดปัญหาได้เพราะเราสามารถวิเคราะห์ผู้รับสารได้ทุกคนแต่ในทางกลับกันถ้าในบางสถานการณ์ผู้รับสารมีจำนวนมากเราจะไม่สามารถวิเคราะห์ผู้รับสารได้อย่างละเอียดถี่ถ้วน ดังนั้น การจำแนกผู้รับสารออกเป็นกลุ่ม ๆ ก็อาจทำให้ง่ายต่อการสื่อสารมากขึ้นโดยสามารถจำแนกตามลักษณะประชากร (Demographic Characteristics) (ฉลองศรี พิมลสมพงษ์, 2548) ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- การศึกษา
- สถานะทางสังคม
- ศาสนา

ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อ การตีความ การรับรู้ ความเข้าใจในการสื่อสาร ข้อมูลด้านประชากรจะมีประสิทธิภาพและเข้าถึงมากที่สุดก็ต่อเมื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนซึ่งคนที่มีลักษณะทางประชากรต่างกันก็จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกันอีกด้วย

1) เพศ (Sex)

ธรรมชาติได้สร้างความสมดุลทางเพศโดยเบื้องต้นได้จำแนกปัจจัยทางเพศออกเป็นสองกลุ่มใหญ่ ๆ คือผู้หญิง (Female) และผู้ชาย (Male) ก็จะมี ความแตกต่างกันด้านกายภาพ ความถนัดอารมณ์สภาวะทางจิตใจ และการตัดสินใจ ซึ่งจะนำพาความคิด ทัศนคติ ธรรมเนียม ที่แตกต่างกันออกไป รวมถึงประเพณีและวัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้หญิงและผู้ชายที่แตกต่างกันของทั้งสองเพศในสังคมอีกด้วย

เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าถ้าเปรียบเทียบกับเพศชาย แต่ในทางกลับกันเพศชายไม่ได้เน้นย้ำไปถึงแค่การรับส่งข่าวสารทางปกติเท่านั้นแต่เพศชายยังต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับและส่งข่าวสารนั้น ๆ อีกด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2542)

เพศหญิงนั้นมีแนวโน้มที่จะคล้อยตามคนอื่นได้ง่ายกว่าเพศชาย และรวมถึงเพศหญิงสามารถรับการสื่อสารและเลียนแบบพฤติกรรมและบุคลิกภาพนั้นๆจากผู้อื่น ได้ดีกว่าผู้ชายอีกด้วย มากกว่านั้นเพศหญิงมีสภาวะทางจิตใจที่อ่อนโยนมากกว่าผู้ชายแต่ผู้ชายมีความหนักแน่นในการตัดสินใจและการใช้ชีวิตมากกว่าผู้หญิง และ ผู้ชายยังมีความสามารถในการจำรูปทรงของสิ่งของต่าง ๆ แม้ว่ารูปทรงนั้นจะพลิกแพลงไปในรูปแบบอื่นก็ตาม ทั้งสองเพศมีความแตกต่างในด้าน

ต่าง ๆ ซึ่งส่งผลต่อการใช้ชีวิต การรับรู้ข่าวสารและการประยุกต์เพื่อใช้ในการชีวิตประจำวันอีกด้วย (กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์, 2546)

แมคคี (Mckee, 1962) ศึกษาพบว่า ผู้ชายมีความสามารถทางการจำรูปทรงสิ่งของได้ แม้ว่าจะตั้งพลิกแพลงในท่าต่างๆ หรือสามารถที่จะเห็นความสัมพันธ์ ของ Space - form ในจินตนาการได้ ส่วนพาเทลและกอร์ดอน (Patel and Gordon, 1960) ศึกษาพบว่า เด็กหญิงมีแนวโน้มที่จะสามารถล้อยตามผู้อื่น หรือ ถูกชักจูงใจได้ง่ายกว่าเด็กชาย สอดคล้องกับการวิจัยของ คิมเบอร์ (Kimber, 1974) ที่ศึกษาพบว่า เด็กหญิงสามารถรับสารและเลียนแบบพฤติกรรมบุคลิกภาพของผู้อื่นได้ง่ายกว่า เด็กชาย ผลการศึกษาและวิจัยของ เบอเนตต์ และ โคเฮน (Bennett & Cohen, 1959) ศึกษาเกี่ยวกับธรรมชาติของความแตกต่างกันระหว่างเพศชายกับเพศหญิงยังพบ ว่า เพศชายมีความคิดหนักแน่นมากกว่าความคิดของเพศหญิง แต่เพศหญิงจะมีความละเอียดอ่อนและรอบคอบ ในด้านความคิดมากกว่าเพศชายซึ่งจะส่งผลต่อกระบวนการรับรู้ข่าวสารและการวิเคราะห์ข้อมูลและนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตในขั้นต่อไปอีกด้วย

2) อายุ (Age)

ปัจจัยของประชากรด้านอายุก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญ ซึ่งปัจจัยทางอายุนี้ก็สามารถเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจและพฤติกรรม ในการใช้ชีวิตรวมถึง พฤติกรรมและความคิดอีกด้วย นอกจากนี้ยังเป็นตัวแปรที่สามารถเปลี่ยนไปได้ตามกาลเวลา คนที่มีอายุน้อยกว่าอาจจะมีการตัดสินใจที่มีอารมณ์เข้ามาเป็นส่วนเกี่ยวข้องมากกว่า และคนที่มีอายุน้อยกว่าก็จะมีความคิดที่ค่านิยมมากกว่าคนที่อายุมากกว่าไปถึงกลุ่มคนที่มีอายุน้อยจะเป็นกลุ่มที่มองโลกในแง่ดีมากกว่า และยึดถือในอุดมการณ์ของตัวเองเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มคนที่มีอายุมากกว่า ในทางกลับกัน กลุ่มคนที่มีอายุมากกว่าจะชอบที่จะเสพข่าวสารที่หนักมากกว่าเน้นไปทางด้านบันเทิง กลุ่มคนที่มีอายุมากกว่าจะเป็นกลุ่มคนที่มีมองโลกในแง่ร้ายกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มคนอายุน้อยเพราะกลุ่มคนอายุมากได้ผ่านประสบการณ์ชีวิตมากกว่าซึ่งส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจ รวมไปถึงกลุ่มคนที่มีอายุมากจะมีความคิดเชิงอนุรักษ์นิยมมากกว่าระมัดระวัง และยึดถือหลักปฏิบัติมากกว่า (Bennett & Cohen, 1959)

อายุที่เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ จะมีผลต่อความตัดสินใจที่รอบคอบมากขึ้นทั้งความคิด พฤติกรรมและการตัดสินใจ การสื่อสารมีการเปลี่ยนไปตามอายุและประสบการณ์ ซึ่งบุคคลที่มีอายุมากกว่าจะสามารถรับการสื่อสารได้ดีกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งสามารถสรุปได้โดยกล่าวว่าอายุที่เพิ่มมากขึ้นสามารถเป็นปัจจัยในการเปลี่ยนแปลงในวิธีคิดและสิ่งที่สนใจในอนาคตอีกด้วย (สุชา จันทรเฒ, 2544)

จากการศึกษาของ ทอแรนซ์ (Tarrance, 1962) เรื่องความคิดละเอียดลออ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความคิดสร้างสรรค์พบว่า อายุที่เพิ่มขึ้นของเด็กจะทำให้มีความคิดที่รอบคอบเพิ่มมากขึ้นอายุหรือวัยเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างในเรื่องความคิด และ พฤติกรรม บุคคลที่มีอายุมากจะมีพฤติกรรมตอบสนองต่อการติดต่อสื่อสารต่างจากบุคคลที่มีอายุน้อย และบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีพฤติกรรมตอบสนองต่อการติดต่อสื่อสารเปลี่ยนไปเมื่อตนเองมีอายุมากขึ้น

3) การศึกษา (Education)

การศึกษานั้นหมายถึงระดับการศึกษาและความรู้ที่ได้รับจากสถาบันและอาจารย์รวมถึงประสบการณ์ชีวิตของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งบ่งบอกถึงการรู้หนังสือและมีผลต่อการรับข่าวสารต่าง ๆ การศึกษาจะช่วยให้คนนั้น ๆ มีความรู้ทั้งทางด้านวิชาการการใช้ชีวิต ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้ความสามารถในการรับข่าวสารเพิ่มมากขึ้นและสามารถแยกแยะข่าวสารต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีอีกด้วยซึ่งการศึกษาได้เริ่มส่งผลตั้งแต่ผู้สอนมาถึงผู้เรียนซึ่งผู้สอนสามารถสอดแทรก ทักษะคิดและความรู้ไปสู่ผู้เรียนได้ นอกจากการศึกษาจะเพิ่มพูนความรู้แล้วการศึกษายังสามารถสร้างความแตกต่างทางด้านความคิด ทักษะคิดได้อีกด้วย รวมถึงยังพัฒนาความคิดในด้านคุณธรรม จริยธรรมต่าง ๆ อีกด้วย

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน สาขาวิชาที่แตกต่างกัน ยุคสมัยและระบบการศึกษาที่แตกต่างกันอาจจะส่งผลกระทบต่อความคิดและความต้องการที่แตกต่างกันอีกด้วย (ปรมะ สตะเวทิน, 2546)

ปัจจัยด้านการศึกษาที่ดีจะเป็นตัวบ่งบอกความได้เปรียบของผู้รับสาร เช่น ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะสามารถรับข่าวสารและตีความได้ดีกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อยกว่า สามารถเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้ดีกว่าและไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ จนกว่าจะได้รับหลักฐานที่มากพอ ยังรวมไปถึงผู้ที่มีการศึกษาสูงก็จะใช้เวลาว่างในการรับข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่ออินเทอร์เน็ต อย่างไรก็ตามหากพวกเขามีเวลาจำกัดก็จะเลือกรับข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าสื่อชนิดอื่น ๆ

การศึกษานอกจากจะทำให้บุคคลมีศักยภาพเพิ่มขึ้นแล้ว การศึกษายังทำให้เกิดความแตกต่างทาง ทักษะคิด ค่านิยม และคุณธรรมความคิดอีกเช่นกัน นอกจากนี้ ปรมะ สตะเวทิน (2546) ยังได้กล่าวว่าการศึกษา เป็นลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผู้รับสาร ดังนั้น คนที่ได้รับการศึกษาในระดับที่ต่างกัน ยุคสมัยที่ต่างกัน ระบบการศึกษาแตกต่างกัน สาขาวิชาที่แตกต่างกัน จึงมีความรู้สึกรู้จักคิด อุดมการณ์และความต้องการที่แตกต่างกันไปอีกด้วย ในด้านเนื้อหาที่เปิดรับนั้น พบว่า คนที่มีการศึกษาสูง นิยมเปิดรับข่าวและเรื่องเกี่ยวกับสาธารณชน เนื้อหาหนักและมิงานวิจัยที่พบว่า คนที่มีการศึกษาสูงยังมีการรับข้อมูลอย่างวิพากษ์วิจารณ์ (Critical) และตั้งข้อสงสัย (Skeptical) มากกว่า(กาญจนา แก้วเทพ, 2552)

4) สถานะทางสังคม (Socio-Economic Status)

ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ในแง่ของสถานะทางสังคม อันได้แก่ ถิ่นกำเนิด ภูมิลำเนา เชื้อชาติรายได้ และฐานะทางสังคม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อผู้รับสาร ตัวอย่างเช่น

4.1) ความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ ความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติก็จะส่งผลทำให้มีความคิด ทักษะคติ มุมมอง และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งก็จะนำไปสู่การรับสารที่แตกต่างกันไปด้วย

4.2) ความแตกต่างด้านสถานะทางสังคม การมีสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจที่แตกต่างกันของกลุ่มคน ซึ่งมีอิทธิพลต่อผู้รับสารที่จะมีค่านิยม และเป้าหมายที่แตกต่างกันออกไปอีกด้วย ผู้ที่มีสถานะทางสังคมสูงกว่าก็จะแสวงหาสิ่งที่เป็นประโยชน์สูงสุดให้กับตนเองเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีสถานะทางสังคมที่ด้อยกว่า

4.3) รายได้และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจหรือรายได้ของทางได้ของบุคคลนั้น ๆ จะแสดงถึงสถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวนั้น ๆ ด้วยเช่นกัน ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการดูแลตัวเอง และการใช้จ่ายในการรับรู้ข่าวสาร ผู้ที่มีความพร้อมทางด้านรายได้ที่น้อยกว่าก็จะมีข้อจำกัดในการเลือกบริโภคข่าวสารและมีข้อจำกัดในรับรู้รวม ไปถึงการค้นหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ด้วยเช่นกัน

4.4) สถานภาพสมรส สถานภาพสมรส นั้น มีความหมายคือการครองเรือนซึ่งสามารถจำแนก ดังนี้ โสด สมรส หย่า หม้าย หรือแยกกันอยู่ ลักษณะของ วัฒนธรรมและประเพณีของแต่ละท้องถิ่นมี อิทธิพลต่อสถานสมรสของคนกลุ่มนั้น ๆ ที่อยู่ในความแตกต่างกันของพื้นที่ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผู้รับสาร การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ นั้นก็มีปัจจัยมาจากสถานภาพสมรส เช่น คนโสดจะมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่าคนที่สมรสแล้ว มากไปกว่านั้นกลุ่มคนที่สมรสแล้วย่อมมีการรับรู้ข่าวสารที่แตกต่างกันถ้าเปรียบเทียบกับคนโสด เพราะมีปัจจัยมาจากสภาพของครอบครัวและจำนวนบุคคลที่อยู่รอบข้าง

5) ศาสนา (Religion)

ศาสนานั้นเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญของผู้รับสารที่จะเลือกรับสารที่แตกต่างกันออกไป เช่นศาสนาพุทธ ศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม และศาสนาอื่น ๆ เพราะกลุ่มคนที่นับถือศาสนาที่แตกต่างกันย่อมมีความเชื่อ ทักษะคติ มุมมอง พฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป และศาสนาก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบุคคลกลุ่มคนนั้น ๆ อีกด้วย

ศาสนามีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น ๆ ใน 3 ประเด็นที่สำคัญ คือ ศีลธรรม คุณธรรม และความเชื่อของบุคคลต่อด้านเศรษฐกิจและการเมือง การที่ผู้ส่งสารจะสามารถถ่ายทอดข่าวสารไปยังกลุ่มคนที่มีความเชื่อทางศาสนาที่แตกต่างกันนั้น ผู้ส่งสารต้องพิจารณาถึงความแตกต่างของศาสนานั้น

ๆ อย่างต้องแท้ เพื่อที่จะสามารถถ่ายทอดข่าวสารนั้น ๆ ไปสู่ผู้รับสารที่มีความแตกต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงยังสามารถส่งสารให้กับผู้รับสารได้อย่างถูกต้องมากที่สุดอีกด้วย (กาญจนา แก้วเทพ, 2552)

นอกจากนี้ กิติมา สุรสนธิ (2548) ได้จำแนกลักษณะทางประชากร ที่มีผลต่อการรับรู้ การตีความ และการทำความเข้าใจการสื่อสารของผู้รับสาร ดังนี้

1. อายุ (Age) อายุเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมการสื่อสารของมนุษย์ เนื่องจากอายุจะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นสิ่งที่บ่งบอกเกี่ยวกับความเป็นผู้มีประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ของบุคคลดังกล่าวที่ว่า ผู้ใหญ่มักอ่านน้ำร้อนมาก่อน เป็นผู้ที่เกิดมาหลาย ฝน หรือ การเรียกคนที่มีประสบการณ์น้อยกว่าว่าเด็กเมื่อวานซืน หรือ เด็กเมื่อหัวฝน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องบ่งชี้แสดงถึงความคิด ความเชื่อ รวมทั้งลักษณะการตอบโต้ต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของบุคคลที่มีอายุหรือวัยที่แตกต่างกัน มีงานวิจัยทางจิตวิทยาหลายเรื่อง que แสดงถึงตัวแปรในเรื่องอายุว่ามีผลต่อการหล่อหลอมทางอุดมการณ์ โดยพบว่าคนที่มีอายุน้อยจะมีความคิดในเชิงเสรีนิยมมากกว่าคนอายุมาก ใจร้อนกว่า และมองโลกในแง่ดีกว่า ส่วนคนอายุมากจะมีความระมัดระวังในเรื่องต่าง ๆ มากกว่า มองโลกในแง่ร้ายและไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น คนที่อายุน้อยจึงมักเป็นผู้ที่ถูกใจได้ง่ายกว่าคนอายุมาก

2. เพศ (Sex) เพศมีความสำคัญต่อบุคลิกลักษณะ จิตใจและบุคลิกของคนมีตำราทางจิตวิทยาที่สรุปว่าเพศหญิงมักมีอารมณ์ที่อ่อนไหว มองสิ่งต่าง ๆ ลักษณะดูรายละเอียด มีความละเอียดละไมกว่าผู้ชาย จึงทำให้เพศหญิงถูกชักจูงใจได้มากกว่าเพศชาย ส่วนเพศชายก็จะเป็นเพศที่มีใจคอก่อนแน่น ไม่อ่อนไหวกับสิ่งต่าง ๆ โดยง่าย ไม่ชอบพิจารณาในการดูรายละเอียด จิตใจเข้มแข็ง

3. สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ (Socio-Economic Status) ได้แก่ อาชีพ รายได้ เชื้อชาติและชาติพันธุ์ ตลอดจน ภูมิหลังของครอบครัว เป็นตัวกำหนดในเรื่องของการเลือกเปิดรับสื่อ ที่ผู้รับสารสามารถซื้อหาหรือเข้าถึงได้ รวมทั้งเปิดกำหนดในการเปิดรับเนื้อหาที่สอดคล้อง ต่ออาชีพ ต่อความคิด ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งสถาบันหรือกลุ่มที่ผู้รับสารสังกัดอยู่ด้วย

4. การศึกษา (Education) ความรู้เป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึคนึกคิด ความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยมของบุคคลที่มีต่อเรื่องต่าง ๆ เนื่องจากสถาบันการศึกษา เป็นสถาบันที่กล่อมเกล่าให้บุคคลเป็นคนมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ดังนั้น ระดับศึกษาจึงเป็นตัวกำหนดกระบวนการเลือกสรร เช่น คนที่ มีการศึกษาสูงมักจะเปิดรับข้อมูลข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าคนที่มิระดับการศึกษาต่ำ เพราะคนที่มิระดับการศึกษาสูงจะมีข่าวสารมากกว่าการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ โดยละเอียด อย่างไรก็ตามการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรในเรื่องระดับการศึกษาของ

บุคคลนั้น ในบางเรื่องอาจไม่ได้ให้ความสำคัญในลักษณะของการศึกษาที่เป็นทางการแต่เพียงอย่างเดียว เนื่องจากบุคคลอาจเรียนรู้ได้จากศึกษาจากแหล่งอื่น ที่ไม่ใช่จาก โรงเรียนหรือจากมหาวิทยาลัยก็ได้ เช่น การที่บุคคลได้เรียนรู้และศึกษาจากประสบการณ์หรือการศึกษานอกระบบ เป็นต้น (กิติมา สุรสนธิ, 2548)

สรุปได้ว่า ปัจจัยทางด้านประชากร เป็นสิ่งที่แสดงถึงความแตกต่างกันของผู้บริโภคในด้านต่างๆ เช่น เพศ อายุ การศึกษา สถานะทางสังคม และ ศาสนา ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้มีอิทธิพลต่อการรับรู้ข่าวสารของผู้รับสาร ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ความคิด ค่านิยม ความเชื่อ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลนั้น ๆ ด้วยปัจจัยอื่น ๆ ด้านประชากรนั้นสามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้นในการสื่อสารได้โดยมีแนวคิดที่เข้าใจถึงความแตกต่างของบุคคลแต่ละกลุ่มได้รวมไปถึงแนวคิดนี้ยังสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อต่อยอดในประชากรศาสตร์ด้านอื่น ๆ ได้อีกเช่นกัน ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชากรมีดังนี้ เพศ อายุ การศึกษา เชื้อชาติ อาชีพ สังคม ครอบครัว ศาสนา เป็นต้น (ฉลองศรี พิมลสมพงศ์, 2548) ปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้นสามารถบ่งบอกถึงลักษณะเฉพาะที่อยู่ในบุคคลนั้น ๆ ได้อีกด้วย (สุวสา ชัยสุรัตน์, 2537)

ปรมะ สตะเวทิน (2546) กล่าวว่า ผู้รับสารแต่ละคนมีลักษณะเฉพาะตัวของตน เช่น อายุ และเพศ เป็นต้น คุณสมบัติเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อผู้รับสารในการทำการสื่อสารอย่างไรก็ตามในการทำ การสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ กันนั้น จำนวนของผู้รับสารก็มีปริมาณต่างกันไป คือ มีตั้งแต่ 1 คน ไปถึง การสื่อสารมวลชน ซึ่งการวิเคราะห์ผู้รับสารที่จำนวนน้อยคนมักไม่มีปัญหา หรือมีปัญหา น้อยกว่าการ วิเคราะห์ผู้รับสารที่มีจำนวนมากมาย แต่ในการสื่อสารกลุ่มใหญ่หรือการสื่อสารมวลชนนั้น ไม่สามารถ วิเคราะห์ผู้รับสารเป็นคน ๆ ไปได้วิธีการที่ดีที่สุดในการวิเคราะห์ผู้รับสารที่ประกอบไปด้วยคนจำนวน มากมาย ในกรณีนี้ คือ การจำแนกตามอายุ เพศ สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ และการศึกษา เป็นต้น โดยมี สมมติฐานว่าผู้รับสารที่อยู่ในกลุ่มลักษณะทางประชากรศาสตร์ร่วมกันย่อมมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ คล้ายคลึงกัน โดยสามารถแบ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้รับสาร ได้ดังนี้

1. เพศ ลักษณะทางเพศ เป็นลักษณะทางประชากรที่บุคคลได้รับมาแต่กำเนิด ในประชากรกลุ่มใด ๆ ก็ตาม จะประกอบด้วยประชากร เพศชาย (Male) และ ประชากรเพศหญิง (Female) ซึ่งโดยปกติแล้วจะมี จำนวนที่ใกล้เคียงกันเพราะธรรมชาติได้สร้างความสมดุลทางเพศมาให้กับประชากรทุกกลุ่มเพศ เป็น ปัจจัยพื้นฐานด้านร่างกายที่แตกต่างกันของบุคคล เป็นสถานภาพที่มีมาแต่กำเนิดของบุคคล เมื่อเป็น สมาชิกของกลุ่ม เพศจะเป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคลตลอดจนพัฒนาการต่าง ๆ ในแต่ละช่วงวัยก็ มีความแตกต่างกันด้วย ความแตกต่างทางเพศทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารที่แตกต่างกัน กล่าวคือ เพศหญิงมีแนวโน้มและมีความต้องการ

ที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชาย ไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้าง ความสัมพันธ์อันดีที่เกิดจากการรับข่าวสารนั้นด้วย (กึ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์, 2546)

2. อายุ เป็นคุณลักษณะทางประชากรอีกลักษณะหนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลาของการมีชีวิตอยู่หรือตามวัยของบุคคล เป็นลักษณะประจำตัวบุคคลที่สำคัญมากในการศึกษาและวิเคราะห์ทาง ประชากรศาสตร์ โดยอายุจะแสดงถึงวัยวุฒิของบุคคล และเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสามารถในการทำ ความเข้าใจในเนื้อหาและข่าวสาร รวมถึงการรับรู้ต่าง ๆ ได้ มากน้อยต่างกัน การมีประสบการณ์ในชีวิตที่ผ่านมาแตกต่างกัน หรืออีกประการหนึ่งคืออายุจะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึง ความสนใจในประเด็นต่าง ๆ เช่น เรื่องการเมือง ความสนุกสนาน การเตรียมตัวสร้างอนาคต เป็นต้น นอกจากนี้ก็จะชี้ให้เห็นอารมณ์ที่แตกต่างกัน ออกไปในกลุ่มคนที่มีวัยต่างกัน อันเนื่องมาจากกระบวนการคิดและตัดสินใจที่ผ่านการกลั่นกรองจากประสบการณ์ของช่วงวัยที่จะส่งผลต่อกระบวนการคิดและการควบคุมทางอารมณ์ของแต่ละช่วงอายุของบุคคล

3. ระดับการศึกษา การศึกษาในที่นี้หมายถึงระดับการศึกษาที่ได้รับจากสถาบันการศึกษา และที่ ได้รับจากประสบการณ์ของชีวิต การศึกษาบ่งบอกถึงความสามารถในการเลือกรับข่าวสาร และอัตราการรู้ หนังสือ ระดับการศึกษาจะทำให้คนมีความรู้ ความคิด ตลอดจนความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ กว้างขวางลึกซึ้ง แตกต่างกันไป ทำให้ผู้พูดสามารถแยกความเหมาะสมของเนื้อหาและตัวอย่างที่จะยกมากล่าวได้

4. ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม จะเป็นเครื่องชี้ถึงเรื่องในกลุ่ม จะสนใจรับข่าวสารบุคคลที่มีสถานะทาง เศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกัน ทั้งการประกอบอาชีพ รายได้ ศาสนา รวมไปถึงสถานภาพสมรสย่อมส่งผลต่อการรับสารที่แตกต่างกันด้วย (ธีระภัทร์ เอกผาชัยสวัสดิ์, 2551) ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและครอบครัว รายได้ของบุคคลแสดงถึงฐานะทางเศรษฐกิจซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญแสดงถึงการ มีศักยภาพในการดูแลตนเอง บ่งบอกถึงอำนาจการใช้จ่ายในการบริโภค ข่าวสาร ผู้ที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูงจะมีโอกาสที่ดีกว่าในการแสวงหาสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการดูแลตนเอง ผู้ที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจต่ำจะมีความรู้ น้อย ทำให้มีข้อจำกัดในการรับรู้ เรียนรู้ ตลอดจนการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ในการดูแลตนเอง

ยุบล เบญจรงค์กิจ (2542) ได้กล่าวไว้ว่า รายได้และอาชีพเป็นลักษณะทางประชากรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่ง เนื่องจากอาชีพเป็นตัวกำหนดแหล่งที่มีระดับความมั่งคั่งของรายได้ รายได้จึง เป็นเครื่องกำหนดความต้องการของคนศาสนาหรือกลุ่มความเชื่อในศาสนา เช่น ศาสนา พุทธ อิสลาม หรือศาสนาคริสต์ หรืออื่น ๆ ย่อม มีแนวคิด วัฒนธรรม ประเพณี และหลักการในการ

คิดตัดสินใจต่อการรับสารแตกต่างกันตามรายละเอียด ปกติย่อยของ ศาสนา ดังนั้นการสื่อสารหรือถ่ายทอดข้อมูลโดยการพิจารณาความแตกต่างทางศาสนาย่อม เป็นผลดีในการสามารถส่งสารให้แก่ผู้รับสารได้อย่างถูกต้องและตรงกับความต้องการ การของผู้รับสารมากที่สุด

ศาสนา (Religion) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวผู้รับสารทั้งในด้านทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรม ศาสนาจะมีอิทธิพลต่อความคิดของคนอย่างน้อยที่สุด 3 ด้าน คือ

1. อิทธิพลด้านศีลธรรม คุณธรรมและความเชื่อทางจริยธรรม
2. อิทธิพลต่อทัศนคติด้านเศรษฐกิจ เช่น ศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์ สนับสนุนความคิดเรื่องทรัพย์สินส่วนบุคคล ระบบการค้าเสรีและระบบทุนนิยม เป็นต้น
3. อิทธิพลต่อทัศนคติทางการเมือง เช่น อิทธิพลต่อการเลือกตั้งในสหรัฐอเมริกา มีแนวโน้มว่าชาวแคทอลิกในมลรัฐตะวันออกและมลรัฐบริเวณกลางประเทศตอนเหนือจะสนับสนุนการลงคะแนนเสียงให้แก่ผู้สมัครพรรคเดโมแครต

ภูมิตำนาน (Geographic Distribution) การจะเข้าใจผู้รับสารที่อยู่ในพื้นที่ แตกต่างกันต้องใช้ความรอบคอบและระมัดระวัง เพราะความแตกต่างในเรื่องความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ ทัศนคติ ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณีตามวัฒนธรรมย่อย (Subculture)

สถานภาพสมรส หมายถึง การครองเรือนซึ่งอาจแบ่งออกได้เป็น คนโสด สมรส หม้าย หย่า หรือ แยกกันอยู่ ลักษณะความแตกต่างด้านขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อถือทางด้านศาสนา ย่อมมีอิทธิพล ต่อสถานภาพการสมรส ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการรับรู้ข่าวสาร สถานภาพสมรสของบุคคลจะบ่งบอกถึงความมีอิสระในการตัดสินใจและอิทธิพลต่อ กระบวนการคิดการวิเคราะห์ ข้อมูลข่าวสาร สตรีที่สมรสแล้วและ สตรีที่ยังโสดย่อมมีกระบวนการรับรู้ข่าวสารที่แตกต่างกัน อันเนื่องมาจากสภาพครอบครัว และอิทธิพลของจำนวนบุคคลรอบข้าง

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ความหมายของแรงจูงใจ

การปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร จะต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายประการด้วยกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านบุคลากรถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการนำมาซึ่งความสำเร็จ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยได้มีผู้ให้ความหมายไว้

ธีราพร ธีรศิลป์ (2551, หน้า 17) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้น ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นความรู้สึกส่วนตัวที่รู้สึกเป็นสุขหรือยินดีที่ได้รับตอบสนองความต้องการที่ขาดหายไป หรือบรรลุจุดมุ่งหมายในระดับหนึ่งความรู้สึกดังกล่าวลดลง

หรือไม่เกิดหากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้น ไม่ได้รับการตอบสนองจากความหมายข้างต้นของแรงจูงใจ จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึง การกระตุ้นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองในระดับหนึ่งและลดลงเมื่อความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง

แพรพรรณ ทูลธรรม (2546, หน้า 29) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง เป็นสภาวะที่บุคคลได้ถูกกระตุ้นความรู้สึกของบุคคลซึ่งแสดงออกมาในด้านบวกหรือลบได้นั้นมีความสัมพันธ์กับการที่คน ๆ นั้นได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ ซึ่งความรู้สึกพึงพอใจเกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นได้รับหรือบรรลุจุดหมายในสิ่งที่ต้องการในระดับหนึ่งและความรู้สึกตัวกล่าวลดลงหรือไม่นั้นเกิดขึ้นเมื่อความต้องการหรือจุดหมายนั้น ๆ ไม่ได้รับการตอบสนอง

โกศล น้อยอ่าง (2543, หน้า 12) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่มากระตุ้นความรู้สึกหรือทัศนคติ ของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ที่เป็นไปในทางที่ดีและไม่ดีหรือในด้านบวกและในด้านลบ หรือไม่มีปฏิกิริยา คือ เฉย ๆ ก็ได้ ซึ่งเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองตอบสนอง ความต้องการ แก่บุคคลนั้น ถ้าตอบสนองได้ก็เป็นในแง่บวก แต่ถ้าตอบสนองไม่ได้ก็เป็นในแง่ลบ แรงจูงใจอาจเปลี่ยนแปลงได้ เมื่อเวลาและหรือสถานการณ์แวดล้อมอื่นๆ เปลี่ยนแปลงไป

ฤทธิรงค์ ลาจันตะ (2543, หน้า 13) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นความรู้สึกสองแบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกในทางบวก และความรู้สึกในทางลบ ความรู้สึกในทางบวกเป็นความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วทำให้เกิดความสุข ความสุขนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่น กล่าวคือเป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับ ความสุขสามารถทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้ อีก จะเห็นได้ว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อน และความสุขนี้จะมีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกทางด้านบวกอื่นๆ ความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวก ความสุข มีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อน ระบบความสัมพันธ์ความรู้สึกทั้งสามนี้เรียกว่า ระบบแรงจูงใจ โดยแรงจูงใจเกิดขึ้นเมื่อ ระบบแรงจูงใจมีความรู้สึกทางบวกมากกว่า ความรู้สึกทางลบ สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจของมนุษย์มักได้แก่ ทรัพยากร สิ่งเร้า การวิเคราะห์ระบบแรงจูงใจ การศึกษาว่าทรัพยากรหรือสิ่งเร้าแบบใดเป็นสิ่งที่ต้องการที่จะทำให้เกิดความพอใจ

อนก หยุนแดง (2543, หน้า 9) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีในในการทำงานที่ท้ออยู่ ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ ซึ่งส่งผลให้เกิดความตั้งใจในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอซึ่งส่งผลให้

เกิดความตั้งใจเพียรพยายามอุทิศแรงกายแรงใจ สติปัญญาให้แก่การปฏิบัติหน้าที่ให้มากขึ้นจนทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่องานและตนเองอย่างมีความสุข

จรัญ บุญประกอบ (2542, หน้า 155) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่กระตุ้นความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจต่อสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นคนสิ่งของ ซึ่งความพอใจดังกล่าวมีทั้งในทิศทางบวกและทิศทางลบต่อสถานการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้ามีความพอใจในทิศทางบวกมีความตั้งใจ มีความต้องการ มีความสนใจ เต็มใจ ยินดีในการปฏิบัติหน้าที่ที่ทำให้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดี แต่ถ้ามีแรงจูงใจในทางลบ แล้วมักถูกปฏิเสธ ไม่ตอบสนอง ไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ต่อส่วนรวม ทั้งนี้ แรงจูงใจแต่ละบุคคลมักเกิดตามสถานการณ์ ที่ส่งผลในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีหรือผลเสียต่อองค์กรไป

กล่าวโดยสรุปแล้ว แรงจูงใจ เป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่มากระตุ้นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่ทำอยู่ เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึกของทัศนคติ ซึ่งไม่อาจที่จะแสดงหรืออธิบายเชิงเหตุผลได้เสมอไป กล่าวโดยสรุปแล้ว แรงจูงใจจึงเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นความรู้สึกส่วนตัวที่รู้สึกเป็นสุขหรือยินดีที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ จากความหมายข้างต้นของแรงจูงใจ จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่มากระตุ้นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองในระดับหนึ่งและลดลงเมื่อความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง หากผลตอบแทนที่ได้รับมากก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกมีแรงจูงใจหรือพึงพอใจมาก หากผลตอบแทนที่ได้รับน้อยก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่มีแรงจูงใจหรือไม่พึงพอใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งยังส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั้นๆ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญ ทั้งนี้ เพราะบุคคลแต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกันและระดับความต้องการก็แตกต่างกันด้วยการบริหารงานบุคคลจึงต้องมีทั้งกระบวนการ หลักการ และทฤษฎีในการบริหารงาน รวมทั้งต้องใช้ศิลปะและทักษะเป็นอย่างมาก ในกระบวนการบริหารงานบุคคลนั้นมีความสำคัญทุกขั้นตอนการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูง จะต้องคำนึงถึงการบำรุงขวัญและการพัฒนาบุคลากร เพราะบุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดที่สุดกับการปฏิบัติหน้าที่ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับเจตคติของแต่ละบุคคล ซึ่งมีลักษณะพื้นฐานทางความคิดแตกต่างกัน โดยมีนักวิชาการและนักวิจัยได้ศึกษาและให้แนวคิดไว้หลายประการ

บุญช่วย ไชยเมืองชื่น (2548, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ว่า ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเกิดได้จากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ภัทริน โหลสกุล (2548, หน้า 8) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นสิ่งที่กระตุ้นความรู้สึกของบุคคลที่มีในการปฏิบัติหน้าที่ในทางบวก มีความสุขและเต็มใจที่ปฏิบัติหน้าที่

รสรินนัท แมบจันทิก (2547, หน้า 10) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ขึ้นอยู่กับทัศนคติต่าง ๆ ที่เป็นผลมาจากปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา สภาพงาน โอกาสก้าวหน้า การยอมรับนับถือในความสามารถ ความเหมาะสมในปริมาณงาน มิตรภาพและความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา

ชญาญ ภูบงบอน (2547, หน้า 8) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่หมายถึง สภาวะที่บุคคลกระตุ้นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติและอยู่ในความรับผิดชอบอันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม

สิริอร วิชชาวุธ (2544, หน้า 227) กล่าวว่า โอกาสในความก้าวหน้า เป็นปัจจัยในงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ โอกาสในความก้าวหน้า ได้แก่ ความก้าวหน้าตามความสามารถ การชมเชยการเป็นที่ยอมรับเชื่อถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งทางเศรษฐกิจ ฐานะทางสังคม การประเมินผลงานที่มีคุณธรรม และนโยบายการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ และความดีความชอบ

ศุภกิจ อัครเบญจพล (2543, หน้า 13) กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่ปฏิบัติหน้าที่นั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานก็ต่อเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุ จิตใจ และสามารถสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลได้

สุรชัย เลสะวานิช (2543, หน้า 27) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ และจะส่งผลถึงความสำเร็จของงาน โดยจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนั้นยังส่งผลถึงตัวบุคคลให้มีทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ในทางบวกทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542, หน้า 130) กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นความรู้สึกรวมของบุคคล ที่มีในการปฏิบัติหน้าที่ในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่และได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

เทพพนม เมืองแมน (2540, หน้า 106) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นภาวะของความรู้สึกที่ดี หรือภาวะทางอารมณ์ที่ดีมีผลมาประสพการณ์ของบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ ภาวะความรู้สึกเหล่านี้มีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลว่าได้รับการตอบสนอง ความต้องการมากน้อยเพียงไร แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นสิ่งที่เอกบุคคล ประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองในสถานะที่เป็นปัจจุบัน

กล่าวโดยสรุปแล้ว แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นการกระตุ้นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ผลประ โยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ มีความสุขและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่คือการ ได้รับ ผลตอบแทนหรือปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ หากผลตอบแทนที่ได้รับมากจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มาก หากผลตอบแทนที่ได้รับน้อยจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่มีแรงจูงใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานอีกทั้งความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ

แรงจูงใจเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงภายในจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความเครียด บุคคลจึงพยายามหาวิธีเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ในองค์กรผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่ดีจะต้องรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะการสร้างแรงจูงใจในหน่วยงานเป็นภาระสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึง โดยการศึกษากระบวนการ และเทคนิคต่าง ๆ ในการสร้างแรงจูงใจและอาศัยแรงจูงใจเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความยินดี เต็มใจและศรัทธาเพื่อผลสำเร็จของงาน แรงจูงใจเปรียบเสมือนแรงขับหรือแรงผลักดันและเป็นความพยายามในการที่จะทำให้ความต้องการหรือเป้าหมายขององค์กรได้รับการตอบสนอง ผู้บริหารควรที่จะได้ศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักวิชาการได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้มากมาย ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ มาสโลว์ (Maslow, 1954, pp.80)

มาสโลว์ (Maslow, 1954, pp.80 อ้างใน เทพนรินทร์ เพชรรัตน์, 2550, หน้า 8) ได้กล่าว ทฤษฎีความต้องการ เป็นทฤษฎีที่จัดพื้นฐานทางความคิดไว้ 2 ประการก่อนจะกล่าวถึงทฤษฎีว่า ประการแรก มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการเกิดขึ้นเสมอ และประการที่สอง ความต้องการของ มนุษย์มีลักษณะเป็นสากล คือ คล้ายกัน ไปทุกวัฒนธรรม และความต้องการของมนุษย์ มีลักษณะ เป็นไปตามลำดับขั้นตอน นั่นคือ เมื่อความต้องการในระดับล่างได้รับการตอบสนองเพียงพอแล้ว บุคคลจึงเลื่อนขึ้นไปหาทางสนองความต้องการในระดับสูงขึ้นไป ลำดับขั้นความต้องการของมาส โลว์ มี 5 ขั้น ประกอบด้วย

1.1 ความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน ที่อยู่อาศัย อุณหภูมิ และความต้องการทางเพศ โดยปกติองค์การ จะตอบสนองความต้องการทางร่างกาย โดยการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน เพื่อที่พนักงานจะนำไปใช้ จ่ายเพื่อการดำรงชีพของแต่ละบุคคล

1.2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการ ตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงจะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของ มนุษย์ ได้แก่ ความมั่นคงจากอันตรายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น และความมั่นคงในการทำงาน

1.3 ความต้องการทางสังคมและความรัก เมื่อความต้องการระดับล่างได้รับการ ตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงจะเข้ามาแทนที่ โดยที่ความต้องการทางสังคมและความรัก เป็นความต้องการความรักจากเพื่อนร่วมงานต่อการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมนุษย์รวมทั้งการเป็นที่ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในฐานะสมาชิกของกลุ่ม

1.4 ความต้องการการยอมรับนับถือและการยกย่อง ความต้องการขั้นนี้ คือ ความต้องการ ใ้บุคคลอื่นยอมรับนับถือและมีความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนความต้องการมีชื่อเสียงและ เกียรติยศ บุคคลที่มีแรงจูงใจหรือความต้องการขั้นนี้จะพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ จนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ซึ่งการยอมรับนับถือและยกย่องจะนำไปสู่ความมั่นคงในตนเอง ตระหนักถึงควมมีคุณค่าของตนเอง

1.5 ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองตามความเป็นจริง ความต้องการความสำเร็จใน ชีวิตของตนเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมาสโลว์ เกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นต่ำกว่าได้รับการ ตอบสนองแล้ว คือ ความต้องการเพื่อตระหนักรู้ความสามารถของตนตามสภาพที่เป็นจริง เข้าใจถึง ความต้องการ ความสนใจ ความถนัดของตนเอง โดยไม่มีการบิดเบือน พิจารณาตนเองอย่างมีใจ เป็นธรรม ยอมรับได้ทั้งที่มีส่วนที่เป็นข้อบกพร่อง และส่วนที่เป็นความสามารถที่ดีของตน ใช้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่สุดความสามารถ และได้พัฒนาศักยภาพสูงสุดของตนเองโดยทำเพื่อ

ประโยชน์ของสังคมส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญ มาสโลว์เชื่อว่าทุกคนมีความมุ่งหมายในชีวิตเพื่อบรรลุถึงความปรารถนาในระดับนี้ เพื่อเป็นคนโดยสมบูรณ์

ทฤษฎีความเสมอภาคของอดัม (J. Stacy Adams, 1972: 75)

อดัม (J. Stacy Adams, 1972, pp. 75 อ้างใน สมยศ นาวิการ, 2544, หน้า 379) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีความเสมอภาคนั้น บุคคลมุ่งการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมชาติเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น เราจะพอใจต่อสถานการณ์ของความสมดุลหรือความเสมอภาคเกิดขึ้นเมื่อเรารับรู้ว่าอัตราส่วนของปัจจัยและผลลัพธ์ของเราเท่ากับอัตราส่วนของปัจจัยและผลลัพธ์ของบุคคลอื่นที่ถูกเปรียบเทียบภายในสถานการณ์เดียวกันแล้ว การคัดเลือกบุคคลที่เราจะเปรียบเทียบกับตัวเราเองขึ้นอยู่กับมุมมองการเปรียบเทียบที่เหมาะสมของเราเอง การขจัดความเสมอภาค การกระทำของบุคคลเพื่อการขจัดความไม่เสมอภาคขึ้นอยู่กับอะไรที่ดูแล้วเป็นไปได้ ภายในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น อดัม เสนอแนะว่าการรักษาเกียรติยศชื่อเสียงของตัวเองจะมีลำดับความสำคัญสูง ด้วยเหตุผลนี้บุคคลจะพยายามให้ได้ผลลัพธ์สูงสุดไว้ก่อน บุคคลสามารถลดความไม่เสมอภาคโดยวิธีการหลายอย่าง ประการแรก พวกเขาสามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยของพวกเรา พนักงานอาจจะลดชั่วโมงการทำงานลง เพื่อจะลดปัจจัยและสร้างความเสมอภาคขึ้นมาได้ ประการที่สอง พวกเขาสามารถเปลี่ยนแปลงผลลัพธ์ของพวกเรา โดยการขอขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง หรือโบนัส ประการที่สาม พวกเขาสามารถเปลี่ยนแปลงการรับรู้ของพวกเขาเองถ้าความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงปัจจัยและผลลัพธ์ได้ล้มเหลว พนักงานอาจจะประเมินการประมาณค่าของทั้งปัจจัยและผลลัพธ์ของพวกเขาเสียใหม่ เพื่อที่จะให้พวกเขาอยู่ระดับเดียวกับบุคคลอื่น ประการที่สี่ พนักงานสามารถเปลี่ยนแปลงเป้าหมายของการเปรียบเทียบได้ โดยการตัดสินใจว่าเหตุการณ์ที่พิเศษได้เปลี่ยนมุมมองเริ่มแรกของพวกเขาไปแล้ว และบุคคลอื่นจะให้การเปรียบเทียบที่เที่ยงตรงกว่าประการสุดท้าย พวกเขาสามารถโยกย้ายไปยังงานอื่น หรือถ้าไม่มีวิธีการอื่นใดแก้ความไม่เสมอภาคได้แล้ว พวกเขาอาจจะออกไปจากองค์กรได้

สรุปได้ว่าความเสมอภาคเกิดขึ้นเมื่อเรารับรู้ว่าอัตราส่วนของปัจจัยและผลลัพธ์ของเราเท่ากับอัตราส่วนของปัจจัยและผลลัพธ์ของบุคคลอื่นที่ถูกเปรียบเทียบภายในสถานการณ์เดียวกัน การขจัดความเสมอภาค การกระทำของบุคคลเพื่อการขจัดความไม่เสมอภาคขึ้นอยู่กับด้วยเหตุผล

ทฤษฎีสองปัจจัย

Herzberg (1991, อ้างถึงใน นภาพร จันทร์ธนา, 2540, หน้า 227) สรุปได้ว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าว คือ ปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจูงใจ ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน และความสำเร็จของงาน โดยตรง ถ้ามีอยู่จะเป็นสิ่งจูงใจหรือทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำอย่างมาก แต่ถ้าไม่มีไม่ได้หมายความว่าคนจะไม่มี ความพอใจในงานที่ทำปัจจัยเหล่านี้มีอยู่ 6 ชนิด คือ ความสำเร็จของงาน หายถึง การที่บุคคล

สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น และการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นผลงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มเพื่อน บุคคลในหน่วยงาน หรือจากบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยลักษณะของงาน เช่น อาจเป็นงานประจำ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่ง่ายหรือยากเกินไป ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานหรือตำแหน่งของบุคคลากรในองค์กร โดยความเพิ่มงานในความรับผิดชอบมากขึ้น และการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่แต่ละบุคคลในองค์กรมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญใหม่ ๆ ให้กับตนเอง

ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะทำให้คนไม่พอใจในงานที่ทำ หากว่าสิ่งเหล่านี้ไม่มีอยู่ในงาน แต่ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้มีอยู่ 7 ชนิด คือ เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน หรือความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ได้แก่ การติดต่อพบปะกันไม่ว่าจะเป็นทางกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพภาพในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของสถานะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีเลขานุการ การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร เช่น การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้ดำเนินงานได้สำเร็จ รวมถึงการติดต่อภายในองค์กร นั่นคือ นโยบายขององค์กรจะต้องเป็นที่แน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง สภาพการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน เช่น ระยะเวลาของงาน ความมั่นคงหรือไม่มั่นคงขององค์กร และวิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงานอาจรวมถึงความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการที่จะให้คำแนะนำ หรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

สรุปได้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ซึ่งถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะเป็นปัจจัยหรือตัวกระตุ้นให้มนุษย์ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถของพวกเขาในการบริหารงานองค์กรไม่สามารถที่จะเรียกร้องให้มนุษย์ทำทุกอย่างเพื่อองค์กร แต่องค์กรก็สามารถสร้างสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ให้เหมาะสมเพื่อขัดข้อขัดแย้งระหว่างวัตถุประสงค์ของบุคคลกับวัตถุประสงค์ขององค์กร การประยุกต์ใช้ทฤษฎีการจูงใจในการ

ทำงานจึงเป็นแนวทางที่ทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจ และเป็นการสร้างขวัญที่ดีให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตในองค์กรเพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

3.ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

กระบวนการในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรจะมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้มากเพียงใดนั้น ผู้บริหารองค์กรต้องเข้าใจความต้องการของบุคลากรในองค์กร และความต้องการนั้นจะเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญในการบริหารองค์กร ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งทำให้เกิดความกระตือรือร้นและปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จิตติภา ขาวอ่อน (2547,หน้า 19 – 20) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไว้ว่า กระบวนการในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรขององค์กรมีประสิทธิภาพเพียงใดและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารองค์กรต้องสามารถเข้าใจความต้องการของบุคลากรในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กรในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งทำให้เกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนปฏิบัติหน้าที่สำเร็จ คนที่มีแรงจูงใจส่งผลให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ และได้ผลดีกว่าคนที่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ว่าจะปัจจัยนั้นมาจากสาเหตุใด แรงจูงใจก่อให้เกิดความร่วมมือ เกิดศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความเต็มใจ และมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กรที่ต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน นอกจากนี้แรงจูงใจเกื้อหนุนให้สมาชิกขององค์กรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรหรือหน่วยงานใด หากสามารถจัดบริการต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้ เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ รักษานและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่สามารถจัดสนองความต้องการได้ ผลงานย่อมตกต่ำผู้ปฏิบัติหน้าที่เกิดความเบื่อหน่าย ทำให้งานขาดความมีประสิทธิภาพลงได้ ด้วยเหตุนี้จึงเห็นได้ชัดเจนว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมักพบเห็นอยู่เสมอว่าผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีแรงจูงใจในงานคิดปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีขึ้นเสมอ เป็นต้นว่า ผู้ปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันขันแข็ง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสนุกสนานงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีเวลาปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นแสดงถึงความอดสาหะ วิริยะ ในการปฏิบัติหน้าที่ไปอีกยาวนานตรงกันข้ามกับผู้ที่ไม่มีแรงจูงใจในงานที่ทำ มีส่วนทำให้เกิดผลในทางตรงกันข้ามเช่นกัน คือ การปฏิบัติหน้าที่เสื่อมลง งานดำเนินไปโดยไม่ราบรื่น ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานขาดไประดับการปฏิบัติ

หน้าที่ต่ำลง การปฏิบัติหน้าที่เฉื่อยชาลงทุกที เช่นนี้เป็นต้น นอกจากนี้ผู้ที่ไม่มีแรงจูงใจในงานมักขาดความภักดีต่อองค์กร และยอมผันแปรควบคู่ไปกับแรงจูงใจในงานที่ทำด้วย

ฉัฐพล จำบุญมา (2547, หน้า 18) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างมาก เพราะแรงจูงใจจะก่อให้เกิดความพร้อม และความต้องการของบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่ ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในงานที่ทำและต่อองค์กร มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความตั้งใจและเต็มใจ ลดปัญหาการขาดงานและเปลี่ยนงานช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ซึ่งนอกเหนือจากนี้ยังก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการที่จะคิดค้นหาวิธีและแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

สุรชัย เลสะวานิช (2543, หน้า 27) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่คือแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานของบุคคลในองค์กรนั้น จะส่งผลถึงความสำเร็จของงานและองค์กร โดยจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนั้นยังส่งผลถึงตัวบุคคลให้มีทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ในทางบวกทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ

กล่าวโดยสรุปแล้ว แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติหน้าที่และต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะผู้ปฏิบัติหน้าที่ย่อมมีความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในงานและความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ หากผู้ปฏิบัติหน้าที่มีความรู้สึกเชื่อมั่นต่อองค์กรว่าสิ่งที่ได้ทุ่มเทและมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ จะก่อให้เกิดผลประโยชน์ตอบแทนตามที่คาดหวังไว้ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ก็จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับอย่างเต็มใจ เต็มความสามารถ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่และองค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ในทางตรงกันข้าม หากผู้ปฏิบัติหน้าที่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่จะก่อให้เกิดความคับข้องใจ ไม่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลถึงปัญหาทางอารมณ์ จิตใจ ก่อให้เกิดอาการเจ็บป่วยทางด้านร่างกาย เช่น โรคหัวใจ โรคความดันโลหิตสูง ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ลดต่ำลง

4. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านต่าง ๆ มีผู้อธิบายความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่หลากหลายแนวคิดดังนี้

4.1 ด้านลักษณะของงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542, หน้า 130) ได้อธิบายว่า ลักษณะของงาน หมายถึงความเหมาะสมของปริมาณงานกับความรับผิดชอบและรายละเอียดของงานในความรับผิดชอบอัน

ส่งผลถึงแรงจูงใจหรือความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างไรก็ตาม สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์กรได้โดยผู้บังคับบัญชาขององค์กรจัดสรรงานโดยวัดจากความรู้ความสามารถของสมาชิกแต่ละคนเป็นสำคัญ ผู้บังคับบัญชาขององค์กรควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ใช้ความรู้ความสามารถตลอดจนความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนงานแล้วเสร็จ มีการระบุขั้นตอนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน เพื่อไม่ให้บุคลากรเกิดความสับสนซึ่งจะผลเสียทั้งในด้านขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่และอาจไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออาจต้องใช้เวลามากกว่าที่กำหนดไว้ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการกำหนดขั้นตอนที่ไม่ชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ ในบางกรณีผู้บังคับบัญชาอาจมอบหมายงานแก่สมาชิกแต่ละคนที่ยังไม่เคยปฏิบัติ เพื่อสร้างความท้าทายและกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ซ้ำ ๆ เดิม ๆ จะทำให้บุคลากรมีความเคยชิน ขาดความระมัดระวัง ซึ่งจะส่งผลเสียต่อผลการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมขององค์กรได้ ดังนั้น การจัดการงานหรือมอบหมายงานตามความเหมาะสมทั้งปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และรายละเอียดของงานให้แก่สมาชิกแต่ละคน จึงมีความสำคัญต่อแรงจูงใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิก และอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานและความสำเร็จขององค์กรด้วย

สรุปได้ว่า ด้านลักษณะของงาน หมายถึง ความเหมาะสมของปริมาณงานกับความรับผิดชอบและรายละเอียดของงานในความรับผิดชอบ อันส่งผลถึงแรงจูงใจหรือไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

4.2 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

เฮอริชเบอร์ค (Frederick K. Herzberg .1959, pp.15-49 อ้างในบุญช่วย ไชยเมืองชื่น ,2548, หน้า 31-32) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายรับผิดชอบและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มีมีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มีมีการตรวจสอบ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด ความรู้สึกสำนึกในหน้าที่ไม่ทอดทิ้งงาน ทำงานโดยไม่ต้องมีใครมาบังคับ และสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง ยอมรับผลแห่งการกระทำนั้นไม่ว่าจะเป็นด้านดีหรือร้าย รวมทั้งงานที่เป็นส่วนรวมและสังคม บุคคลที่มีความรับผิดชอบรู้จักหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงตรงตามเวลายอมเป็นที่ยอมรับนับถือและได้รับความไว้วางใจจากบุคคลอื่นก่อให้เกิดผลดีและความเจริญก้าวหน้าทั้งในการดำเนินชีวิตและหน้าที่การงาน

4.3 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

เฮอริชเบอร์ค (Frederick K. Herzberg, 1959, pp.15-49 อ้างในบุญช่วย ไชยเมืองชื่น ,2548, หน้า 31-32) ได้กล่าวว่า ด้านการยอมรับนับถือ คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล คือ

การที่บุคคลสามารถทำงานให้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆการรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นครั้งผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นเป็นอย่างดีและทำให้ได้รับการยอมรับนับถือคือการได้รับการยอมรับนับถือและยกย่องไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่บอกถึงการยอมรับในความสามารถเพื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จของงานด้วย เมื่อบุคคลประสบผลสำเร็จของงานและได้รับการยอมรับนับถือและได้รับการยกย่องในการทำงานสิ่งที่จะได้รับต่อมาคือ ความก้าวหน้า ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ก่อให้เกิดการทำหน้าที่ที่จะทำงานในตำแหน่งและหน้าที่ใหม่และยังเป็นการหาประสบการณ์ใหม่ด้วยในการที่จะทำงานจนได้รับความดีความชอบสูงขึ้น ไปอีก การมีโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น

เทพพนม เมืองแมน (2540,106) ได้กล่าวว่า การยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง โอกาสของการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งสูงขึ้น ตลอดจนการศึกษาต่อหรือดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ให้เจริญก้าวหน้าโดยได้รับการยกย่อง ชมเชยและยอมรับนับถือในผลสำเร็จของงาน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารขององค์การสามารถสร้างความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่โดยการสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสศึกษาต่อหรือเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในระดับที่สูงขึ้น โดยใช้หลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและโปร่งใส ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและปรับเงินเดือน เสริมสร้างทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม เพื่อผลต่อความเจริญก้าวหน้า การสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสเข้าศึกษาดูการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานแบบเดียวกันและลักษณะงานที่แตกต่าง เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบอันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความเจริญเติบโตขององค์การ ตลอดจนโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของสมาชิกในองค์การอีกด้วย อันจะส่งผลต่อความพึงพอใจของสมาชิกในองค์การนั้น ๆ

4.4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

โกศล น้อย่าง (2543,หน้า 12) ได้อธิบายว่า เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับเพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ ชั้นของเงินเดือนสิทธิวันลาและสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษานูตรและผลประโยชน์อื่น ๆ ใดๆก็ตาม การสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์การจากรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับนั้น

ทำได้โดยการปรับอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจที่เป็นจริงในปัจจุบัน ส่งเสริมสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้แก่สมาชิกขององค์กรทั้งในด้านเบี้ยเลี้ยง เบี้ยขยัน การเบิกชดเชยเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลต่างๆที่สะดวก รวดเร็วและถูกต้อง ตลอดจนการจัดสวัสดิการเงินกู้ยืมฉุกเฉิน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกในองค์กร ทั้งนี้เนื่องจาก สมาชิกขององค์กรจะลดความกังวลต่อปัญหาเรื่องรายได้ที่ไม่สมดุลกับค่าใช้จ่าย หรือปัญหาการขาดเงินสำรองไว้เป็นค่าใช้จ่ายกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน นอกจากนี้ยังลดโอกาสที่บุคลากรขององค์กรจะกระทำผิดทุจริตหรือประพฤติผิดต่อหน้าที่ของตน เช่น การขยักขอกเงิน การรับเงินสินบน เป็นต้น ทำให้สมาชิกในองค์กรไม่มีความกังวลและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่าเงินเดือนและสวัสดิการหมายถึง ค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับเพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ ชั้นของเงินเดือนสิทธิวันลาและสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตรและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ

4.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เทพพนม เมืองแมน (2540, หน้า 109) ได้อธิบายว่า ความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึงโอกาสของการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งสูงขึ้น ตลอดจนการศึกษาต่อหรือดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ให้เจริญก้าวหน้าโดยได้รับการยกย่อง ชมเชยและยอมรับนับถือในผลสำเร็จของงาน อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารขององค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจในด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่โดยการสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสศึกษาต่อหรือเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในระดับที่สูงขึ้น โดยใช้หลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและโปร่งใส ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและปรับเงินเดือน เสริมสร้างทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรมเพื่อผลต่อความเจริญก้าวหน้า การสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสเข้าศึกษาดูการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานแบบเดียวกันและลักษณะงานที่แตกต่าง เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ใน ความรับผิดชอบอันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความเจริญเติบโตขององค์กรตลอดจนโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของสมาชิกในองค์กรอีกด้วย อันจะส่งผลต่อแรงจูงใจของสมาชิกในองค์กรนั้นๆ

สรุปได้ว่าด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง โอกาสของการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งสูงขึ้น ตลอดจนการศึกษาคูหาต่อหรือดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ให้เจริญก้าวหน้าโดยได้รับการยกย่อง ชมเชยและยอมรับนับถือในผลสำเร็จของงาน

5. การวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

สุลักษณ์ แก้วไพจิตร (2539, หน้า 28) กล่าวว่า มาตรการวัดแรงจูงใจสามารถกระทำได้หลายวิธี ได้แก่ การใช้แบบสอบถาม โดยผู้สอบถามออกแบบสอบถามเพื่อต้องการทราบความคิดเห็นซึ่งสามารถทำได้ในลักษณะที่กำหนดคำตอบให้เลือก หรือตอบคำถามอิสระคำถามดังกล่าวอาจถามแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหาร การควบคุมงาน และเงื่อนไขต่าง ๆ เป็นต้น การสัมภาษณ์เป็นวิธีวัดแรงจูงใจทางตรงทางหนึ่ง ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการที่ดีจึงทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงได้ การสังเกต เป็นวิธีการวัดแรงจูงใจโดยสังเกตพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมาย ไม่ว่าจะแสดงออก การพูด กิริยาท่าทาง วิธีนี้ต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจัง และการสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน

สุนันทา เลहनันท์ (2542, หน้า 8-9) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีส่วนในการจูงใจบุคคลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ การจัดงานที่ท้าทายความสามารถให้ทำแต่ต้องคำนึงอยู่เสมอว่างานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่งอาจไม่ใช่งานที่ท้าทายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งได้ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน หากบุคคลถูกขอร้องให้ช่วยในการวางแผนและกำหนดสถานะแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ก็เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ทางหนึ่ง การให้การยกย่องและสถานภาพ บุคคลทุกคนไม่ว่าอยู่ในฐานะอะไร ต้องการได้ รับการยอมรับกลุ่มและผู้บังคับบัญชาเหมือนกันหมดทุกคน แต่การยกย่องชมเชยต้องทำด้วยความจริงใจ และผลของการปฏิบัติหน้าที่ต้องสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย การให้ความรับผิดชอบมากขึ้น และการให้อำนาจเพิ่มขึ้น การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การให้อำนาจและการมอบหมายความรับผิดชอบ เป็นเครื่องมือในการจูงใจคนปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การให้ความมั่นคงและความปลอดภัย ความกลัวในสิ่งต่างๆ เช่น การไม่ให้งานทำ การสูญเสียตำแหน่ง เป็นสิ่งที่แฝงอยู่ในจิตใจของคน ความต้องการในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยจึงสำคัญแต่ต้องคำนึงด้วยความมั่นคงปลอดภัยมากน้อยเท่าใดจึงเป็นตัวกระตุ้นที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ การให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ทุกคนปรารถนามีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยตัวเอง โดยเฉพาะกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง การบอกทุกอย่างว่าควรทำอะไรเป็นการทำให้แรงจูงใจในต่ำลงได้ การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าทางด้านส่วนตัว ความปรารถนาที่ก้าวหน้า ในด้าน อาชีพเป็นเป้าหมายของทุกคนในองค์กร การได้มีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การหมุนเวียนงานและการสร้างประสบการณ์การใช้เครื่องมือต่าง ๆ ล้วนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ การให้เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับเงินการวิจัยในปัจจุบันยังสรุปได้ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับความสำคัญของเงินที่มีต่อแรงจูงใจ เพียงแต่ชี้แนะว่าเงินเป็นสิ่งทำให้เกิดความไม่พอใจมากกว่าที่เป็นแรงจูงใจ แต่คนส่วนมากก็ยังให้คุณค่าเงินไว้สูง การให้โอกาสแข่งขัน การแข่งขันเป็นแรงจูงใจสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับผู้บริหารซึ่งต้องการความ

เป็นเลิศในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้เป็นแรงกระตุ้นที่แสวงหาแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ

ล็อก (Locke,1976,pp.1302 อ้างถึงใน วิศิษฐ์พร ใจกล้า,2542 ,หน้า 18-19)ได้เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ที่เขาได้ทำการศึกษาวิจัยในปี ค.ศ. 1976 ไว้ 9 องค์ประกอบดังนี้คือ ตัวงาน ได้แก่ ความสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษางานปริมาณงาน โอกาสที่ปฏิบัติหน้าที่นั้นสำเร็จ การควบคุมการปฏิบัติหน้าที่และวิธีการปฏิบัติหน้าที่ เงินเดือน ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับความยุติธรรมและความทัดเทียมกันของรายได้และวิธีการจ่ายเงินขององค์กร การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งขององค์กร และหลักในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การกล่าววิจารณ์การปฏิบัติหน้าที่และความเชื่อถือในผลงาน ผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทน การให้สวัสดิการ การรักษาพยาบาล การให้วันหยุดงาน และการได้รับค่าใช้จ่ายระหว่างลาพักผ่อน สภาพการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ชั่วโมงการปฏิบัติหน้าที่ ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ท่าเล ที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้างของอาคารสถานที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ การนิเทศงาน ได้แก่ การได้รับความเอาใจใส่ดูแล ช่วยเหลือแนะนำผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปด้วยความมีเทคนิคและกลวิธีที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและความมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและควรมีมิตรภาพอันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน องค์กรและการบริหารงาน ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์กร เงินเดือนและนโยบายในการบริหารงานขององค์กร

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่กล่าวข้างต้น เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่นักพฤติกรรมศาสตร์เห็นว่ามีส่วนทำให้คนหรือบุคคลพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยแต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกันไปแรงจูงใจในการทำปฏิบัติหน้าที่ มีผลจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานแล้ว ยังมีผลจากปัจจัยส่วนบุคคลได้อีกคือ เพศ อายุ จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ความเฉลียวฉลาด ระดับการศึกษา บุคลิกภาพส่วนตัวปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivation Factors) เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติเป็นความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความเจริญเติบโตของวิชาชีพและการยกย่องที่ได้รับในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความท้าทาย ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบในทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่และทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสูงขึ้น คนงานถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตด้วยปัจจัยเหล่านี้ ซึ่งได้แก่ความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่และการได้รับการยอมรับ

กล่าวโดยสรุปแล้ว แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในการศึกษานี้ หมายถึง ความพึงประสงค์ ความต้องการหรือความพึงพอใจ ความรู้สึก หรือทัศนคติเชิงบวกของบุคลากรที่มีต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของตนในปัจจุบัน ได้แก่ แรงจูงใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการปฏิบัติหน้าที่และชีวิตส่วนตัว การสื่อสารในองค์กร และความภาคภูมิใจขององค์กร มีแนวคิดที่ว่าคุณทุกคนมีความต้องการและมีอยู่ตลอดเวลาเมื่อความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็ไม่มีความหมายสำหรับบุคคลนั้นต่อไปเพราะการอยู่ร่วมกันอย่างมีเพื่อนพรคพวก การได้รับการยอมรับบุคคลอื่น และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่จึงเป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึกของทัศนคติซึ่งไม่จำเป็นต้องแสดงหรืออธิบายเชิงเหตุผลเสมอไปก็ได้

ข้อมูลทั่วไปของกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน

ความเป็นมา

ด้วยสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชโบายเกี่ยวกับพิธีการศพข้าราชการ บุคคลที่ทำคุณประโยชน์และประชาชนที่มีสิทธิตามหลักเกณฑ์ของสำนักพระราชวังที่กำหนด เครื่องประกอบเกียรติยศประกอบศพ ให้แก่ผู้วายชนม์ ซึ่งเป็นบุคคลผู้ประกอบคุณงามความดีที่เป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติ อันเป็นภารกิจที่สำนักพระราชวังปฏิบัติมาตั้งแต่โบราณกาล โดยมีกรมศาสนาปฏิบัติหน้าที่นิมนต์พระพิธีธรรม เพื่อสวดพระอภิธรรมศพ ซึ่งเป็นการปฏิบัติหน้าที่ปกติของกรมการศาสนาร่วมกับสำนักพระราชวัง โดยดำเนินการทั่วราชอาณาจักร ต่อมาในปี พ.ศ. 2538 ได้ดำเนินการเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในรัศมีไม่เกิน 50 กิโลเมตร เว้นแต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้า เป็นกรณีพิเศษ ต่อมาได้มีหนังสือจากสำนักพระราชวัง สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชโบาย บุคคลที่ทำคุณประโยชน์และประชาชนที่มีสิทธิตามหลักเกณฑ์ของสำนักพระราชวังทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัดไปให้รัฐบาลดำเนินการและรัฐบาลมอบหมายภารกิจให้กระทรวงวัฒนธรรมเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการรับมอบภารกิจพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน และขอให้จัดเจ้าหน้าที่มาทำการศึกษาคูงานและฝึกปฏิบัติงานกับกองพระราชพิธี สำนักพระราชวังตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2561 เป็นต้นไป โดยในช่วงแรกสำนักพระราชวังได้ให้ความอนุเคราะห์ เครื่องประกอบเกียรติยศมาใช้ในการปฏิบัติงานชั่วคราว โดยมีเจ้าหน้าที่กระทรวงวัฒนธรรมไปร่วมปฏิบัติงานส่วนหน้า ณ สำนักพระราชวัง เมื่อกระทรวงวัฒนธรรมมีความพร้อมทั้งด้าน บุคลากรสถานที่ปฏิบัติงาน และทรัพยากรในการปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล โดยอยู่ในการกำกับดูแลโดยสำนักพระราชวัง ต่อมา

เมื่อเตรียมการพร้อมแล้ว กระทรวงวัฒนธรรมได้ดำเนินการเต็มรูปแบบ ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2562 สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมเป็นผู้รับผิดชอบ ได้มีการจัดตั้งกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ทำหน้าที่รับเรื่อง รับหมายและปฏิบัติตามหมายรับสั่งจากสำนักพระราชวังร่วมตั้งการหน่วยงานปฏิบัติ กำกับการปฏิบัติงานในภาพรวมของกระทรวง จัดสรรทรัพยากร ประสานงานกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสนับสนุนและร่วมปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างจังหวัดทั่วประเทศไทย โดยแบ่งหน่วยงานออกเป็น 4 กลุ่ม 15 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี เป็นหนึ่งใน 15 หน่วยงานที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ตามหมายรับสั่ง ควรที่จะศึกษาแรงจูงใจ 5 ข้อ 1. ลักษณะของงาน 2. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน 3. การได้รับความยอมรับนับถือ 4. เงินเดือนและสวัสดิการ 5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี

กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ภายใต้สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรมมีภารกิจในส่วนกลางอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพกรุงเทพมหานคร กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน และภารกิจส่วนภูมิภาคกำหนดให้เป็นหน้าที่รับผิดชอบของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 1 ถึง 15 และกลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดทั้ง 76 จังหวัด

โครงสร้างกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ส่วนกลาง

- 1) กลุ่มอำนาจการ
- 2) กลุ่มแผนและงบประมาณงานพิธี
- 3) กลุ่มติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพิธี
- 4) กลุ่มฝึกอบรมการปฏิบัติงานพิธี
- 5) กลุ่มปฏิบัติพิธีการส่วนหน้า
- 6) กลุ่มพัสดุงานพิธี
- 7) กลุ่มบุคลากรงานพิธี
- 8) กลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานกรุงเทพมหานคร

ส่วนภูมิภาค สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ประกอบด้วย

- 1) กลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 1-15
- 2) กลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน 76 จังหวัด
 - งานประสานขอพระราชทานเพลิง ณ ศาลากลางจังหวัด 76 จังหวัด
 - งานสนับสนุนพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โชติกา ระโส (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมในแต่ละด้าน จำแนกตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารุ่นนี้ ได้แก่ บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 685 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 60 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's method) ผลวิจัยพบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับกลาง บุคคลเพศชายและเพศหญิง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

จิรายุทธ แก้วเนย (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนรักษ์เจ้าราม อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัยและเพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อเสนอในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนรักษ์เจ้าราม ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานการศึกษาได้ดำเนินการศึกษาสำรวจ ประชากรที่ใช้ใน

การศึกษา คือ ข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนรัษฎ์เจ้ารามราม อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย จำนวน 53 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 41-50 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์การสอนระหว่าง 16-20 ปี ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการครู มีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนรัษฎ์เจ้าราม อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย ที่มีต่อการปฏิบัติงานทุกด้านมีแรงจูงใจมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายด้านของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกัน

จุฑพร ปิยะพันธ์ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบัญชี กองคลัง สำนักพระราชวัง และเพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้บังคับบัญชา เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบัญชี กองคลัง สำนักพระราชวัง ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาการศึกษา เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากร ฝ่ายบัญชีกองคลัง สำนักพระราชวัง จำนวน 29 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 41-50 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุราชการ 16 ปี ขึ้นไป และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบัญชี กองคลัง สำนักพระราชวัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบต่อรองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และลำดับท้ายสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ

มยุรี วีระวัฒน์นันท์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบัญชี ฝ่ายกองทุน กองคลัง สำนักพระราชวัง และเพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้บังคับบัญชา เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบัญชี ฝ่ายกองทุน กองคลัง สำนัก

พระราชวัง ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้านสภาพการทำงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุราชการประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากร ฝ่ายกองทุน กองคลัง สำนักพระราชวังจำนวน 18 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 36-45 ปีมีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป และอายุราชการ 10 ปีขึ้นไปแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรฝ่ายกองทุน กองคลัง สำนักพระราชวังโดยภาพรวมมีแรงจูงใจมากเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีแรงจูงใจอันดับที่หนึ่งคือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอันดับที่สองคือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอันดับที่สามคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านสภาพการทำงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการตามลำดับ

ทวิศักดิ์ แสงคำ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจงานอำนวยการงานศูนย์ควบคุมจราจรวิภาวดีรังสิต/ทางพิเศษกองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจจราจร (สน.วิภาวดี) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจงานอำนวยการงานศูนย์ควบคุมจราจรวิภาวดีรังสิต/ทางพิเศษกองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจจราจร (สน.วิภาวดี) และเพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจงานอำนวยการงานศูนย์ควบคุมจราจรวิภาวดีรังสิต/ทางพิเศษกองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจจราจร (สน.วิภาวดี) ในด้านลักษณะงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จและด้านความก้าวหน้าโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับการศึกษา ระดับชั้นยศและอายุราชการ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจงานอำนวยการงานศูนย์ควบคุมจราจรวิภาวดีรังสิต/ทางพิเศษกองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจจราจร (สน.วิภาวดี) จำนวน 33 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุ 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีระดับชั้นยศดาบตำรวจและมีอายุราชการมากกว่า 20 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจงานอำนวยการงานศูนย์ควบคุมจราจรวิภาวดีรังสิต/ทางพิเศษกองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจจราจร (สน.วิภาวดี) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่หนึ่ง คือ ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่สอง คือ ด้าน

ความสำเร็จอยู่ในระดับมาก อันดับที่สามคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากและอันดับสุดท้ายคือด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

พลกฤต ชะบา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบุปผาราม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบุปผารามและเพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้บังคับบัญชาสำหรับเป็นแนวทางในการแก้ไขเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบุปผาราม ในด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุราชการ การศึกษาได้ดำเนินการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบุปผาราม จำนวน 66 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุ 30-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาทและมีอายุราชการ 5-15 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบุปผาราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีแรงจูงใจอันดับที่หนึ่งคือ ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ อันดับที่สองคือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน เท่ากับ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ อันดับที่สุดคือ ด้านลักษณะหน้าที่การงานและอันดับสุดท้ายคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ภาณุเดช เกิดศรี (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชรและนำผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชาสำหรับเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ การศึกษาได้ดำเนินการศึกษาโดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร โดยผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลจากประชากร

ทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่า ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุราชการระหว่าง 16 - 20 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไปและมีระดับชั้นยศดาบตำรวจและพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อันดับรองลงมา คือ ด้านลักษณะหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน และอันดับท้ายสุดคือ ความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่

สุตสาคร ทองพานิช (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการสืบสวน กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการสืบสวน กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรปราการเพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการสืบสวน กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรปราการ 4 ด้าน ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ด้านลักษณะหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรปราการจำนวน 55 นาย เก็บรวบรวมข้อมูลโดย แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของประชากร ผลการศึกษาพบว่า ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็น เพศ ชายทั้งหมด มีอายุตั้งแต่ 41-50 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไปนอกจากนี้ผลการศึกษายังได้พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการสืบสวน กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีแรงจูงใจในระดับมากคือ ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานด้านลักษณะหน้าที่การงาน ด้านที่มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน

สุวิษ ศิริพยัคฆ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานจราจร สถานีตำรวจนครบาลวังทองหลาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานจราจรสถานีตำรวจนครบาลวังทองหลาง 5 ด้าน ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านการได้รับการยอมรับนับถือและเพื่อนำผลการศึกษาไปเสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อการแก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานจราจร สถานีตำรวจนครบาลวังทองหลาง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานจราจรสถานีตำรวจนครบาลวังทองหลาง จำนวน 45 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าประชากรส่วนมาก มีอายุ 41-50 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตั้งแต่ 20,001 - 30,000 บาทและมีระดับชั้นยศ คาบตำรวจแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานจราจรสถานีตำรวจนครบาลวังทองหลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีแรงจูงใจอันดับที่ 1 คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อันดับที่ 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อันดับที่ 3 ด้านสภาพการทำงาน อันดับที่ 4 ด้านความก้าวหน้า และอันดับสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ตามลำดับ

อนันต์ ชนะพล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในงานสายตรวจ 3 กองกำกับการสายตรวจ กองบังคับการสายตรวจปฏิบัติการพิเศษ 191 กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในงานสายตรวจ 3 กองกำกับการสายตรวจ กองบังคับการสายตรวจปฏิบัติการพิเศษ 191 กองบัญชาการตำรวจนครบาลและเพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในงานสายตรวจ 3 กองกำกับการสายตรวจ กองบังคับการสายตรวจปฏิบัติการพิเศษ 191 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ในด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับ ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในงานสายตรวจ 3 กองกำกับการสายตรวจ กองบังคับการสายตรวจปฏิบัติการพิเศษ 191 กองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่า

เบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในงานสายตรวจ 3 กองกำกับการสายตรวจ กองบังคับการสายตรวจปฏิบัติการพิเศษ 191 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีอายุราชการ 6 - 10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท ตามลำดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในงานสายตรวจ 3 กองกำกับการสายตรวจ กองบังคับการสายตรวจปฏิบัติการพิเศษ 191 กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแรงจูงใจอันดับที่หนึ่งคือ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก อันดับที่สองคือ ด้านการยอมรับอยู่ในระดับมาก อันดับที่สามคือ ด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก อันดับทีสี่คือ ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากตามลำดับ

จินตนา ชัยชมพู (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำกลางสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำกลางสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการจำนวน 24 คนเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม โดยประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สถิติในการศึกษา คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการศึกษาประชากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนมากเป็นเพศชายมีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีตำแหน่งระดับชำนาญงาน การศึกษาปริญญาตรีและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 21,001 บาทขึ้นไปนอกจากนี้ผลการศึกษายังได้พบว่าระดับความคิดเห็นส่วนบุคคลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำกลางสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่าข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำกลางสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อันดับรองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าและอันดับสุดท้ายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการได้รับการยอมรับ

ปรางปทุม หัสชู (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระชับ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระชับ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐมและเพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสริมสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระชับ อำเภอนครชัยศรี

จังหวัดนครปฐม ในด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลท่ากระชับ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จำนวน 27 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาทและมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี แรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลท่ากระชับ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ สำหรับด้านที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ

วลลภา ยอดปัญญา (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานจ้างกองช่างเทศบาลเมืองเขลางค์นคร จังหวัดลำปาง และนำผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานจ้างกองช่าง เทศบาลเมืองเขลางค์นคร ในด้านการยอมรับการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานจ้างกองช่าง เทศบาลเมืองเขลางค์นคร จังหวัดลำปาง จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานจ้างทั่วไป แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานจ้างกองช่าง เทศบาลเมืองเขลางค์นคร จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีแรงจูงใจอันดับที่หนึ่ง คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อันดับสอง คือ ด้านลักษณะของงาน อันดับสาม คือ ด้านได้รับความยอมรับนับถือ อันดับสี่คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

อุบลวรรณ ปิติวัฒน์สถาพร (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการศาลยุติธรรมสำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อ

ศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม และเพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและเสริมสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 46 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 31 - 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี แรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีแรงจูงใจอันดับที่หนึ่งคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีแรงจูงใจสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการตามลำดับ

ธนิต ลำคำญ (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรศรีสะเกษ จังหวัดสุโขทัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรศรีสะเกษ จังหวัดสุโขทัยและเพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และอายุราชการประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรศรีสะเกษ จังหวัดสุโขทัย จำนวน 67 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไปมีการศึกษาค่ากว่าระดับปริญญาตรี มีระดับชั้นยศ จ่าสิบตำรวจ – ดาบตำรวจ และมีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

สถานีตำรวจภูธรศรีสะเกษ จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีแรงจูงใจอันดับที่หนึ่งคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ อันดับที่สอง คือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านลักษณะหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ และอันดับสุดท้ายคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรศรีสะเกษ จังหวัดสุโขทัย

ปิยวิทย์ ทองเดช (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร งานสอบสวน สถานีตำรวจนครบาลคลองตันมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรงานสอบสวนสถานีตำรวจนครบาลคลองตันและเพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรงานสอบสวน สถานีตำรวจนครบาลคลองตันเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และอายุราชการ ประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร งานสอบสวน สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ทั้งหมด จำนวน 28 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับชั้นยศร้อยตำรวจตรี- ร้อยตำรวจเอก และมีอายุราชการ 5-15 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร งานสอบสวน สถานีตำรวจนครบาล คลองตัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ อันดับที่ 1 คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ อันดับรองลงมา คือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านลักษณะหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ และอันดับท้ายสุดคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

นภาพร เรื่องสุวรรณ (2562) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬา มวยสากลแห่งประเทศไทยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬา มวยสากลแห่งประเทศไทย และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬา มวยสากลแห่งประเทศไทย ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากร

สมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า Chi-square ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท แรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจลำดับที่ 1 คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ลำดับที่ 2 คือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ลำดับที่ 3 คือ ด้านลักษณะของงาน ลำดับที่ 4 คือ ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความ สัมพันธ์กับแรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นไม่มีความสัมพันธ์

ชลภัตสรณ์ ประไพพงษ์ (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในกองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดินแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ข้าราชการสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน จำนวน 84 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า Chi-square ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท แรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจลำดับที่ 1 คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ลำดับที่ 2 คือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ลำดับที่ 3 คือ ด้านลักษณะของงาน ลำดับที่ 4 คือ ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความ สัมพันธ์กับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ไม่มีความสัมพันธ์

สิริลักษณ์ ม่วงกลม (2563) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยซัม

ชุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตามปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ จำนวนทั้งหมด 105 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบ F-test หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference: LSD ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 20-30 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 10,000-20,000 บาท อยู่ทีมงาน Yossaphon และมีอายุงาน 1-5 ปีผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยดังนี้ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา และสถานที่ทำงานผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน ทีมงานและอายุงานแตกต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรีเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Study) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการศึกษา มีดังนี้

1. ขั้นตอนการดำเนินการศึกษา
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนการดำเนินการศึกษา

การศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการศึกษา โดยทำตามลำดับขั้นตอนการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนดำเนินการ

ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการให้บริการ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตการวิจัย กรอบแนวคิดของการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ประชากร และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2. ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ

ศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามใช้การตั้งคำถามปลายเปิด และให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบข้อใดข้อหนึ่งที่กำหนดไว้ตามข้อเท็จจริงและตรงตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

รายงานผลการวิจัย สรุปผล และอภิปรายผลจากการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี และจัดพิมพ์รูปเล่มนำเสนอเพื่อพิจารณาอนุมัติ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ทั้งหมด 256 คน (ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ทั้งหมด 155 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างสำเร็จรูปของ เครซีและ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp.607-610)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้กำหนดจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตการวิจัย กรอบแนวคิดของการวิจัย มากำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะ (Operational Definition) เพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถามตามคำนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่องให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ซึ่งเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ (Check List) โดยมีคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวแปรที่กำหนดไว้ คือ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อัตราเงินเดือน ภูมิลำเนาเดิมและความสามารถพิเศษ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี มีลักษณะเป็นแบบปลายปิด ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามตามแนวคิดของลิเคอร์ทสเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2542, หน้า 98)

คะแนน	5	หมายถึง	มีแรงจูงใจมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง	มีแรงจูงใจมาก
คะแนน	3	หมายถึง	มีแรงจูงใจปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีแรงจูงใจน้อย
 คะแนน 1 หมายถึง มีแรงจูงใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการ
 พิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี เป็นรายด้าน

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 155 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการ
 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้
2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด
3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามประมวลผล
 เพื่อหาค่าสถิติ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล
 โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธี
 การศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ครั้งนี้ ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมา
 ประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำแบบสอบถามที่
 สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้โดยเกณฑ์ของ เบสท์
 (Best, 1977,p.147 อ้างถึงใน วาริน แซ่ตัน, 2543,หน้า 66)

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน โดยการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรในกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อัตราเงินเดือน ภูมิลำเนาเดิม และความสามารถพิเศษ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางและการบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าความเชื่อมั่นหรือความเชื่อถือได้ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป บรรยายคุณลักษณะของตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. สถิติทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อัตราเงินเดือน ภูมิลำเนาเดิม และความสามารถพิเศษ ใช้การทดสอบด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยค่าสถิติ f-test และใช้การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิชิตการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิชิตการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิชิตการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ในด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อัตราเงินเดือน ภูมิลำเนา และความสามารถพิเศษ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรกลุ่มอำนาจการพิชิตการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี จำนวน 256 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้ค่าสถิติ f-test และเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธี เซฟเฟ้ ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ศึกษาได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิชิตการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ในด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิชิตการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี เมื่อจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อัตราเงินเดือน ภูมิลำเนา และความสามารถพิเศษ โดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบของจำนวนและร้อยละ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรกลุ่มอำนวยการ
 พิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี จำนวน 155 คน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	7	4.51
30 - 40 ปี	65	41.94
41 - 50 ปี	39	25.16
51 ปี ขึ้นไป	44	28.39
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	2.58
ปริญญาตรี	98	63.23
สูงกว่าปริญญาตรี	53	34.19
ตำแหน่งหน้าที่		
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	1	0.65
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพิธีการศพฯ	72	46.45
นักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติการ	41	26.45
นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ	32	20.65
เจ้าหน้าที่ขับรถ	9	5.81
อัตราเงินเดือน		
10,000 - 15,000 บาท	6	3.87
15,001 - 20,000 บาท	74	47.74
20,001 - 25,000 บาท	33	21.29
ตั้งแต่ 25,001 บาท ขึ้นไป	42	27.10

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ภูมิภาค		
ภาคเหนือ	8	5.16
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	19	12.26
ภาคตะวันออก	4	2.58
ภาคกลาง	114	73.55
ภาคตะวันตก	7	4.51
ภาคใต้	3	1.94
ความสามารถพิเศษ		
ด้านกีฬา	5	3.23
ด้านดนตรี	18	11.61
ด้านการพูดในที่สาธารณะ	2	1.29
ด้านภาษา	33	21.29
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	72	46.45
ด้านสถิติและการคำนวณ	25	16.13
รวม	155	100.00

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 41-94 รองลงมาคืออายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 28.39 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 25.16 และมีอายุต่ำกว่า 30 ปีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.51 ส่วนมากมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 63.23 รองลงมาคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 34.19 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.58 ส่วนมากมีตำแหน่งหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพิธีการศพฯ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 46.45 รองลงมาคือตำแหน่งหน้าที่เป็นนักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติการ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 26.45 มีตำแหน่งหน้าที่เป็นนักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 20.65 มีตำแหน่งหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ขับรถจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.81 และมีตำแหน่งหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไปจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.65 และส่วนมากมีตำแหน่งหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่จำนวน 132 คน

คิดเป็นร้อยละ 85.16 และมีตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชา จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 14.84 และส่วนมากมีอัตราเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 47.74 รองลงมา มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 มีอัตราเงินเดือน 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 21.29 และมีอัตราเงินเดือน 10,000 - 15,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.87 ตามลำดับ

นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคกลาง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 73.55 รองลงมา มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.26 มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคเหนือจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.16 มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคตะวันตกจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.51 มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคตะวันออกจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.58 และมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคใต้จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.94 และส่วนมากมีความสามารถพิเศษด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 46.45 รองลงมา มีความสามารถพิเศษด้านภาษา จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 21.29 มีความสามารถพิเศษด้านสถิติและการคำนวณ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 16.13 มีความสามารถพิเศษด้านดนตรีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.61 มีความสามารถพิเศษด้านกีฬา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.23 และมีความสามารถพิเศษด้านการพูดในที่สาธารณะ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.29 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้โดยเกณฑ์ของ เบสท์ (Best, 1977, p.147 อ้างถึงใน วาริน แซ่ตัน, 2543, หน้า 66) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 2-8

ตารางที่ 2 แสดงเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	แปลความหมาย
4.21 – 5.00	ระดับแรงจูงใจมากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับแรงจูงใจมาก
2.61 – 3.40	ระดับแรงจูงใจปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับแรงจูงใจน้อย
1.00 – 1.80	ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี โดยภาพรวม

(n= 155)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่ม อำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี โดยภาพรวม	\bar{x}	S.D.	แรงจูงใจ	ลำดับที่
1. ด้านลักษณะของงาน	3.68	0.78	มาก	2
2. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.59	0.80	มาก	5
3. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	3.64	0.81	มาก	3
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.61	0.69	มาก	4
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.72	0.52	มาก	1
รวม	3.65	0.72	มาก	

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.65$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจลำดับที่ 1 คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.52) ลำดับที่ 2 คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{x}=3.68$, S.D.=0.78) ลำดับที่ 3 คือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.81) ลำดับที่ 4 คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{x} = 3.61$, S.D. = 0.69) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ด้านลักษณะของงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่ม อำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ด้านลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	แรงจูงใจ	ลำดับที่
1. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	3.64	0.88	มาก	3
2. ขั้นตอนในการปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีความ เหมาะสมและความชัดเจน	3.55	0.81	มาก	4
3. ท่านได้ใช้ความคิดเห็นสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ ในงานที่รับผิดชอบ	3.97	0.83	มาก	1
4. งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะท้าทายและกระตุ้นให้ อยากปฏิบัติหน้าที่	3.77	0.72	มาก	2
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานที่สอดคล้อง กับความรู้ความสามารถของท่าน	3.46	0.80	มาก	5
รวม	3.68	0.78	มาก	

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
ลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
แรงจูงใจลำดับที่ 1 คือ ท่านได้ใช้ความคิดเห็นสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบ
($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.83) ลำดับที่ 2 คือ งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะท้าทายและกระตุ้นให้อยาก
ปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.72) ลำดับที่ 3 คือ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถ
อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.88) ลำดับที่ 4 คือ ขั้นตอนในการปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีความ
เหมาะสมและความชัดเจน ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.81) และลำดับสุดท้าย คือผู้บังคับบัญชาของท่าน
มอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ด้านความรับผิดชอบ
ในหน้าที่การงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการ พิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	\bar{X}	S.D.	แรงจูงใจ	ลำดับ ที่
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลาดำหนด	3.78	0.67	มาก	1
2. แม้นอกเวลางาน หากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ท่านก็ยินดีให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่	3.68	0.72	มาก	2
3. ท่านยินดีที่จะทำงานด้านอื่นๆ นอกเหนือจากสายงานตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมาย	3.47	0.82	มาก	5
4. ท่านมักวางแผนและเตรียมการสำหรับการปฏิบัติงานก่อนล่วงหน้าอย่างสม่ำเสมอ	3.51	0.86	มาก	4
5. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.63	0.71	มาก	3
	3.59	0.80	มาก	

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจลำดับที่ 1 คือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลาดำหนด ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.67) ลำดับที่ 2 คือ แม้นอกเวลางาน หากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ท่านก็ยินดีให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.72) ลำดับที่ 3 คือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.71) ลำดับที่ 4 คือ ท่านมักวางแผนและเตรียมการสำหรับการปฏิบัติงานก่อนล่วงหน้าอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.86) และลำดับสุดท้าย คือ ท่านยินดีที่จะทำงานด้านอื่นๆ นอกเหนือจากสายงานตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมาย ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่ม
 อำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการ พิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ด้านการได้ ความยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	แรงจูงใจ	ลำดับ ที่
1. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน	3.86	0.81	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความ คิดเห็นของท่าน	3.74	0.72	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อ ผลสำเร็จในงานของท่าน	3.65	0.83	มาก	3
4. ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของ ท่าน	3.43	0.87	มาก	5
5. หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง บุคคลภายนอกให้การยอมรับ	3.52	0.78	มาก	4
รวม	3.64	0.81	มาก	

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
 การได้รับความยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
 พบว่า แรงจูงใจลำดับที่ 1 คือ การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน
 ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.81) ลำดับที่ 2 คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของ
 ท่าน ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.72) ลำดับที่ 3 คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จใน
 งานของท่าน ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.83) ลำดับที่ 4 คือ หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง
 บุคคลภายนอกให้การยอมรับ ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.78) และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นใน
 ความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.87) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่ม
 อำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	แรงจูงใจ	ลำดับที่
1. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถของท่าน	3.60	0.65	มาก	2
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.58	0.68	มาก	3
3. สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ทุนการศึกษาและสวัสดิการอื่นๆ มีความเหมาะสม	3.88	0.59	มาก	1
4. ระเบียบการเบิกสวัสดิการต่างๆ มีความสะดวกและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.40	0.70	มาก	5
5. ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีเกณฑ์มาตรฐานและชัดเจน	3.52	0.61	มาก	4
รวม	3.61	0.69	มาก	

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจลำดับที่ 1 คือ สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ทุนการศึกษาและสวัสดิการอื่น ๆ มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.59) ลำดับที่ 2 คือ อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.65) ลำดับที่ 3 คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.68) ลำดับที่ 4 คือ ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีเกณฑ์มาตรฐานและชัดเจน ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.61) และลำดับที่สุดท้าย คือ ระเบียบการเบิกสวัสดิการต่าง ๆ มีความสะดวกและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่ม
 อำนวยความสะดวกที่ 2 สิงห์บุรี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่
 การงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยความสะดวกที่ 2 สิงห์บุรี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	\bar{X}	S.D.	แรงจูงใจ	ลำดับที่
1. ความก้าวหน้าของท่านเป็นผลมาจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ผ่านมา	3.45	0.76	มาก	5
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมการศึกษา เพื่อความก้าวหน้าของท่านและหน่วยงาน	3.62	0.80	มาก	4
3. ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	3.86	0.77	มาก	2
4. ท่านได้รับการชมเชยหรือรางวัลเนื่องจากผลสำเร็จของงานที่ทำ	3.77	0.86	มาก	3
5. ท่านได้รับมอบหมายภารกิจอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกับบุคลากรคนอื่น ๆ	3.92	0.76	มาก	1
รวม	3.72	0.52	มาก	

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.52) เมื่อวิเคราะห์ตามรายข้อ พบว่า แรงจูงใจ ลำดับที่ 1 คือ ท่านได้รับมอบหมายภารกิจอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกับบุคลากรคนอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.76) ลำดับที่ 2 คือ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.77) ลำดับที่ 3 คือ ท่านได้รับการชมเชยหรือรางวัลเนื่องจากผลสำเร็จของงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.86) ลำดับที่ 4 คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมการศึกษา เพื่อความก้าวหน้าของท่านและหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.80) และลำดับท้าย คือ ความก้าวหน้าของท่านเป็นผลมาจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ผ่านมา ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อัตราเงินเดือน ภูมิภาคเดิม และความสามารถพิเศษ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน (F-test) และใช้การเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีเซฟเฟ่ ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อัตราเงินเดือน ภูมิภาคเดิมและความสามารถพิเศษของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 จังหวัดบุรีรัมย์แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบสมมติฐานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 9 แสดงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 จังหวัดบุรีรัมย์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 จังหวัดบุรีรัมย์	อายุ	SS	df	MS	F	p-value
1. ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.159	4	.159	.639	.425
	ภายในกลุ่ม	98.934	251	.249		
	รวม	99.092	255			
2. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	.021	4	.021	.091	.763
	ภายในกลุ่ม	91.723	251	.230		
	รวม	91.744	255			
3. การได้รับความยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.037	4	.037	.133	.715
	ภายในกลุ่ม	111.930	251	.281		
	รวม	111.967	255			
4. เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.181	4	.181	.691	.406
	ภายในกลุ่ม	104.350	251	.262		
	รวม	104.531	255			
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	.172	4	.121	.618	.348
	ภายในกลุ่ม	105.250	251	.314		
	รวม	101.314	255			

(n= 0.55)

จากตารางที่ 9 แสดงการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน (F-test) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรีแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 10 แสดงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี	ระดับ การศึกษา	SS	df	MS	F	p-value
1. ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.216	4	.739	3.019	.460
	ภายในกลุ่ม	96.877	251	.245		
	รวม	99.092	255			
2. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.428	4	.476	2.087	.101
	ภายในกลุ่ม	90.316	251	.228		
	รวม	91.744	255			
3. การได้รับความยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.385	4	.128	.455	.714
	ภายในกลุ่ม	111.583	251	.282		
	รวม	111.967	255			
4. เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.262	4	.421	1.613	.186
	ภายในกลุ่ม	103.269	251	.261		
	รวม	104.531	255			
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.318	4	.321	.528	.218
	ภายในกลุ่ม	80.216	251	.214		
	รวม	81.244	255			

(n= 0.55)

จากตารางที่ 10 แสดงการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน (F-test) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับ

การศึกษาของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรีแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 แสดงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งหน้าที่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี	ตำแหน่งหน้าที่	SS	df	MS	F	p-value
1. ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.029	4	.515	2.083	.126
	ภายในกลุ่ม	98.063	251	.247		
	รวม	99.092	255			
2. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.136	4	.568	2.489	.084
	ภายในกลุ่ม	90.607	251	.228		
	รวม	91.744	255			
3. การได้ความยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.110	4	.555	1.988	.138
	ภายในกลุ่ม	110.857	251	.279		
	รวม	111.967	255			
4. เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.241	4	.621	2.385	.093
	ภายในกลุ่ม	103.290	251	.260		
	รวม	104.531	255			
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.141	4	.155	1.766	.241
	ภายในกลุ่ม	102.181	251	.179		
	รวม	103.132	255			

(n= 0.55)

จากตารางที่ 11 แสดงการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งหน้าที่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน (F-test) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรีแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 แสดงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธการศพ ที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี	อัตราเงินเดือน	SS	df	MS	F	p- value
1. ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.159	4	.159	3.213*	.000
	ภายในกลุ่ม	98.934	251	.249		
	รวม	99.092	255			
2. ความรับผิดชอบในหน้าที่การ งาน	ระหว่างกลุ่ม	.021	4	.021	2.324*	.000
	ภายในกลุ่ม	91.723	251	.230		
	รวม	91.744	255			
3. การได้รับความยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.037	4	.037	3.421	.715
	ภายในกลุ่ม	111.930	251	.281		
	รวม	111.967	255			
4. เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.181	4	.181	4.118	.406
	ภายในกลุ่ม	104.350	251	.262		
	รวม	104.531	255			
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	.172	4	.121	3.251	.348
	ภายในกลุ่ม	105.250	251	.314		
	รวม	101.314	255			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 แสดงการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน (F-test) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรีแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานและด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีมีผลดังตาราง 12 -13

ตารางที่ 13 แสดงผลการทดสอบระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิ่งบุรีด้านลักษณะของงานจำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	\bar{X}	10,000- 15,000	15,001- 20,000	20,001 - 25,000	ตั้งแต่ 25,001
1. 10,000-15,000 บาท	3.8965	-	0.04075 (.442)	0.10675* (.032)	0.05142 (.418)
2. 15,001 – 20,000 บาท	3.9278		-	0.10426 (.303)	0.14226 (.411)
3. 20,001 - 25,000 บาท	3.6667			-	0.13126* (.013)
4. ตั้งแต่ 25,001 บาท ขึ้นไป	3.5147				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิ่งบุรีด้านลักษณะของงานจำแนกตามอัตราเงินเดือนนั้น ผู้ที่มีอัตราเงินเดือน 10,000-15,000 บาทมีแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานมากกว่าผู้ที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 - 25,000 บาทและผู้ที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 25,001 บาท ขึ้นไปมีแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานน้อยกว่าผู้ที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 14 แสดงผลการทดสอบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธิ
การศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิ่งบุรีด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน
จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	\bar{X}	10,000- 15,000	15,001- 20,000	20,001 - 25,000	ตั้งแต่ 25,001
1. 10,000-15,000 บาท	3.9165	-	0.04175 (.918)	0.41675 (.948)	0.10512* (.005)
2. 15,001 – 20,000 บาท	3.9218		-	0.31035 (.411)	0.14216* (.005)
3. 20,001 - 25,000 บาท	3.6712			-	0.23126
4. ตั้งแต่ 25,001 บาท ขึ้นไป	3.5147				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธิการศพ
ที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิ่งบุรีด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานจำแนกตามอัตราเงินเดือน
นั้น ผู้ที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 25,001 บาท ขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ
ในหน้าที่การงานน้อยกว่า ผู้ที่มีอัตราเงินเดือน 10,000 - 15,000 บาท และ 15,001 – 20,000 บาท
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.01

ตารางที่ 15 แสดงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านภูมิถิ่นกำเนิดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพ ที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df	MS.	F	p- value
1. ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.161	3	0.076	0.224	.814
	ภายในกลุ่ม	134.456	381	0.341		
	รวม	134.617	384			
2. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.228	3	0.054	0.347	.718
	ภายในกลุ่ม	58.034	381	0.171		
	รวม	58.262	384			
3. การได้รับความยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.478	3	0.159	0.774	.513
	ภายในกลุ่ม	72.112	381	0.173		
	รวม	72.590	384			
4. เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.415	3	0.107	0.762	.451
	ภายในกลุ่ม	62.248	381	0.145		
	รวม	63.663	384			
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.629	3	0.616	1.821	.179
	ภายในกลุ่ม	73.117	381	0.212		
	รวม	73.746	384			

จากตารางที่ 15 แสดงการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านภูมิถิ่นกำเนิดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน (F-test) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านภูมิถิ่นกำเนิดของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรีแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 แสดงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านความสามารถพิเศษกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df	MS.	F	p-value
1. ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.610	4	0.187	0.335	.143
	ภายในกลุ่ม	130.142	380	0.452		
	รวม	130.752	384			
2. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.339	4	0.165	0.458	.785
	ภายในกลุ่ม	59.145	380	0.281		
	รวม	59.484	384			
3. การได้รับความยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.589	4	0.261	0.164	.138
	ภายในกลุ่ม	75.225	380	0.282		
	รวม	75.814	384			
4. เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2.526	4	0.073	0.814	.562
	ภายในกลุ่ม	60.486	380	0.455		
	รวม	63.012	384			
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.531	4	0.529	0.221	.283
	ภายในกลุ่ม	74.251	380	0.318		
	รวม	74.782	384			

(n=0.55)

จากตารางที่ 16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านความสามารถพิเศษกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน (F-test) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความสามารถพิเศษของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรีแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 สรุปการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิ่งห้บุรีแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิ่งห้บุรีแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิ่งห้บุรีแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิ่งห้บุรีแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านภูมิลำเนาเดิมของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิ่งห้บุรีแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความสามารถพิเศษของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิ่งห้บุรีแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

จากตารางที่ 17 แสดงสรุปการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า มีเพียงปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิ่งห้บุรีแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐาน เพียงปัจจัยเดียว

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิทักษ์ศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของกลุ่มอำนาจการพิทักษ์ศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ทั้งหมด 155 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

สรุปผลการศึกษา

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพิทักษ์ศพฯ มีอัตราเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคกลางและมีความสามารถพิเศษด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจลำดับที่ 1 คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลำดับที่ 2 คือ ด้านลักษณะของงาน ลำดับที่ 3 คือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ลำดับที่ 4 คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและลำดับสุดท้าย คือ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

2.1 ด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแรงจูงใจลำดับที่ 1 คือ ท่านได้ใช้ความคิดเห็นสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบ ลำดับที่ 2 คือ งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะท้าทายและกระตุ้นให้อยากปฏิบัติหน้าที่ ลำดับที่ 3 คือ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ลำดับที่ 4 คือ ขั้นตอนในการปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีความเหมาะสมและความชัดเจนและลำดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน ตามลำดับ

2.2 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแรงจูงใจลำดับที่ 1 คือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลาดำหนด ลำดับที่ 2 คือ แม้นอกเวลางาน หากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ท่านก็ยินดีให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ ลำดับที่ 3 คือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ลำดับที่ 4 คือ ท่านมัก

วางแผนและเตรียมการสำหรับการปฏิบัติงานก่อนล่วงหน้าอย่างสม่ำเสมอ และลำดับสุดท้าย คือ ท่านยินดีที่จะทำงานด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากสายงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ตามลำดับ

2.3 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจลำดับที่ 1 คือ การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ลำดับที่ 2 คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน ลำดับที่ 3 คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน ลำดับที่ 4 คือ หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง บุคคลภายนอกให้การยอมรับและลำดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่านตามลำดับ

2.4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจลำดับที่ 1 คือ สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ทูตการศึกษาและสวัสดิการอื่น ๆ มีความเหมาะสม ลำดับที่ 2 คือ อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถของท่าน ลำดับที่ 3 คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ลำดับที่ 4 คือ ระบบการเลื่อนขึ้นเงินเดือนมีเกณฑ์มาตรฐานและชัดเจนและลำดับสุดท้าย คือ ระเบียบการเบิกสวัสดิการต่าง ๆ มีความสะดวกและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ

2.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ตามรายข้อ พบว่า แรงจูงใจ ลำดับที่ 1 คือ ท่านได้รับมอบหมายภารกิจอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกับบุคลากรคนอื่น ๆ ลำดับที่ 2 คือ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ลำดับที่ 3 คือ ท่านได้รับการชมเชยหรือรางวัลเนื่องจากผลสำเร็จของงานที่ทำ ลำดับที่ 4 คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมการศึกษา เพื่อความก้าวหน้าของท่านและหน่วยงานและลำดับท้าย คือ ความก้าวหน้าของท่านเป็นผลมาจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ผ่านมา ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิ่งห้บุรีแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานและด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งหน้าที่ที่เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพิธีการศพฯ มีอัตราเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคกลางและมีความสามารถพิเศษด้านเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร เรื่องสุวรรณ (2562) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬา

มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลภัศรณี ประไพพงษ์ (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองการเจ้าหน้าที่กรมที่ดิน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลภัศรณี ประไพพงษ์ (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองการเจ้าหน้าที่กรมที่ดิน ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

2.1 ด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลภัศรณี ประไพพงษ์ (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร เรืองสุวรรณ (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า ด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ได้ใช้ความคิดเห็นสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบ และงานที่ปฏิบัติมีลักษณะท้าทายและกระตุ้นให้อยากปฏิบัติ โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ จึงส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา ชัยชมพู (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำกลางสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษา ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรีปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลากำหนด แม้นอกเวลางาน หากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วนก็ยินดีให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่และมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการวางแผนและเตรียมการสำหรับการปฏิบัติงานก่อนล่วงหน้าอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนเต็มใจที่จะทำงานด้านอื่นๆ นอกเหนือจากสายงานตามที่ยังคับบัญชา มอบหมาย จึงส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภา ยอดปัญญา (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานจ้างกองช่างเทศบาลเมืองเขลางค์นคร จังหวัดลำปาง ผลการศึกษา ด้านการได้รับความยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานรวมทั้งมีการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร โดยผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ

และชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของบุคลากร ตลอดจนเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของบุคลากร จึงส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้ความยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลวรรณ ปิติวัฒน์สถาพร (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการศาลยุติธรรมสำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม ผลการศึกษา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ทุนการศึกษาและสวัสดิการอื่น ๆ มีความเหมาะสม รวมทั้งอัตราเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบปริมาณงาน ความรับผิดชอบ ความรู้ความสามารถและค่าครองชีพของบุคลากรในปัจจุบัน ตลอดจนระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีเกณฑ์มาตรฐานและชัดเจนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ จึงส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุบลวรรณ ปิติวัฒน์สถาพร (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการศาลยุติธรรมสำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรมและงานวิจัยของ วัลลภา ยอดปัญญา (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานจ้าง กองช่างเทศบาลเมืองเขลางค์นคร จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรได้รับมอบหมายภารกิจอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกับบุคลากรคนอื่น ๆ และตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี โดยได้รับการชมเชยหรือรางวัลเนื่องจากผลสำเร็จของงานที่ทำ ตลอดจนผู้บังคับบัญชาส่งเสริมการศึกษา เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรอยู่เสมอ จึงส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของบุคลากรกลุ่ม อำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิ่งบุรีแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานและด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริลักษณ์ ม่วงกลม (2563) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน ทีมงานและอายุงานแตกต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

แม้ว่าผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธการศพที่ ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรีในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมากแต่ยังมีผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า จึงขอแนะนำประเด็นการเสนอแนะดังกล่าวมานำเสนอดังต่อไปนี้

1. ด้านลักษณะของงาน ควรมีการจัดสรรอัตรากำลังในการปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับลักษณะงานและจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดความเพียงพอและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกประการหนึ่ง การมอบหมายหน้าที่ควรคำนึงถึงความเหมาะสมของศักยภาพและอายุของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธการศพที่ ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรีด้วย ซึ่งความเหมาะสมในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธการศพที่ ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี นั้นจะส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธการศพที่ ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี เช่นกัน

2. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้บุคลากรรับผิดชอบงานที่ถนัดและมีความสนใจ สามารถเลือกวิธีการปฏิบัติได้ตามความเหมาะสมและควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ให้อิสระในการทำงาน สามารถตัดสินใจในขอบเขตความรับผิดชอบของตนได้จะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบมากขึ้น

3. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชากลุ่มอำนาจการพิธการศพที่ ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ควรมีกิจกรรมที่สร้างความสามัคคี ความเข้าใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธการศพที่ ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีและการยอมรับนับถือระหว่างบุคลากรด้วยกันและผู้บังคับบัญชา

4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผู้บริหารกลุ่มอำนาจการพิธการศพที่ ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรีควรปรับปรุงค่าตอบแทนของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธการศพที่ ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยระบบเงินเดือนและระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธการศพที่ ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ควรเป็นระบบเดียวกับบุคลากรประเภทอื่นเพื่อให้ได้รับความยุติธรรมและมีรายได้เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน นอกจากนี้การเพิ่มค่าตอบแทนในรูปแบบเงินประจำตำแหน่งและการเพิ่มเบี้ยเลี้ยงในแต่ละเดือนให้กับบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธการศพที่ ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี น่าจะเป็นวิธีการที่สามารถเพิ่มรายได้ให้เพียงพอต่อค่าครองชีพของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธการศพที่ ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี และครอบครัวได้มากขึ้น

5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับขวัญกำลังใจของบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเป็นที่ยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่แก่บุคลากรด้วยกันและบุคคลทั่วไป โดยการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความก้าวหน้านั้น ควรเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน ซึ่ง สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิพิธการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี ควรทำการศึกษาในตัวแปรหรือข้อคำถามอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น นโยบายการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น
2. ควรทำการศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2522). **สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย**. กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจนา แก้วเทพ. (2552) .**สื่อสารมวลชน: ทฤษฎี และแนวทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. (2546). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยเจริญ-การพิมพ์.
- กิติมา สุรสนธิ. (2548). **ความรู้ทางการสื่อสาร**.กรุงเทพฯ : คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โกศล น้อยอ่าง. (2543). **ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของสถานีตำรวจ อำเภอเมืองนนทบุรีจังหวัดนนทบุรี**. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- จินตนา ชัยชมพู. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำกลางสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ**. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยทองสุข).
- จิตติภา ขาวอ่อน. (2547) .**ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ**. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- จิรายุทธ แก้วเนย. (2556), **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนนรภัชเจ้าราม อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย** . (สารนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, วิทยาลัยทองสุข).
- ฉลองศรี พิมลสมพงษ์. (2548). **การวางแผนและการพัฒนาตลาดการท่องเที่ยว**. กรุงเทพมหานคร : (คณะมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ชลิดา ศรีมณี. (2554). **ขอบข่ายและแนวคิดเชิงทฤษฎี**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชลภัศรณัฏ์ ประไพพงษ์. (2563) .**แรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดินสารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. (วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- โชติกา ระโส . (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**. (ปริญญานิพนธ์สาขาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ณัฐพล จำบุญมา. (2547).**ความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการปกครองโรงเรียนนายร้อยตำรวจ**.กรุงเทพมหานคร : ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.

บรรณานุกรม

- เทพนรินทร์ เพชรรัตน์. (2550). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดนครศรีธรรมราช.** (สารนิพนธ์ศาสตราจารย์, มหาวิทยาลัย มกุฏราชวิทยาลัย).
- คุณพร ปิยะพันธ์. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบัญชี กองคลัง สำนักพระราชวัง.** (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยทองสุข).
- ชนิด สำคัญ.สิขตำรวจตรี. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจศรีสำหลัก จังหวัดสุโขทัย.** (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยทองสุข).
- ธีระภัทร เอกผาชัยสวัสดิ์. (2551). **ประชากรศึกษา.** เข้าถึงได้จาก <http://computer.pcru.ac.th/emoodledata/19/>.
- ธีราพร ธีรศิลป์. (2551). **ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เอกศิลป์ กรุงเทพมหานคร จำกัด.** (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- ธีรพล กุปตานนท์. (2530). **ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล.** (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). มหาวิทยาลัยมหิดล).
- นภาพร ชันชนภา. (2547). **จริยธรรมและสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจ.** กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์ท็อป.
- นภาพร เรืองสุวรรณ. (2562). **แรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย.** (วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัย บัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- นิภา เมธชาวิชัย. (2536). **การประเมินผลทางการเรียน.** กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- นิศารัตน์ ศิลปะเดช. (2542). **เอกสารประกอบการสอนระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์เบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น.** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญช่วย ไชยเมืองชื่น. (2548). **ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดลำปางต่อการประเมินคุณภาพภายนอก.** (วิทยานิพนธ์ คศ.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง).
- ปรมะ สตะเวทิน. (2546). **หลักนิเทศศาสตร์.** กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองสาส์น.

บรรณานุกรม

- ปียวิทย์ ทองเดช. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร งานสอบสวน สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน. (สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยทองสุข).
- พลกฤต ชบา. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบุปผาราม. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยทองสุข).
- ภาณุเดช เกิดศรี. (2547). แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยทองสุข).
- รสรินทร์ แมบจันทิก. (2547). แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานบริษัท มหาจักรไฟฟ้าสากล จำกัด. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- วศิน สันทรณ์. (2557). ลักษณะทางประชากร พฤติกรรมการเปิดรับสื่อ และปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อการซื้ออะไหล่ระดับยนต์ในสินค้าประเภทหลอดไฟหน้ารถยนต์. (การค้นคว้าอิสระนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- วัชรระ แสงหิรัญ. (2551). ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัดตำรวจภูธรกำแพงเพชร. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- วัลลภา ยอดปัญญา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานจ้างกองช่าง เทศบาลเมืองเขลางค์นคร จังหวัดลำปาง. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยทองสุข).
- วิศิษฐ์พร ใจกล้า. (2542). ความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลภาครัฐศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายธุรการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- วุฒิชชาติ เลื่อนสุคันธ์. (2542). ขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2542). องค์การและการจัดการ. (ฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพฯ: ธารรัชการพิมพ์.

บรรณานุกรม

- ศุภกิจ อัครเบญจพล. (2543). **แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัย.** (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบริหารธุรกิจ).
- โสภษา อรัญวัฒน์. (2549). **การจูงใจ.** ในเบญจมาภรณ์ อิศรเดช (บก.), **หลักการจัดการ.** กรุงเทพฯ: แมกกรอฮิล.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2541). **พฤติกรรมองค์การทฤษฎีประยุกต์.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริลักษณ์ ม่วงกลม. (2563) **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน).** (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2548). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร: บุ๊คลิงค์.
- สุรัชย์ เลสะวานิช. (2543). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทย.** (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สุลักษณ์ แก้วไพจิตร. (2539). **ทัศนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการปรับปรุงงานป้องกันปราบปราม และควบคุมอาชญากรรม ศึกษาเฉพาะกรณี กองบังคับการตำรวจนครบาลพระนครเหนือ.** (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สุดสาคร ทองพานิช. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการสืบสวน กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรปราการ.** (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยทองสุข).
- สุวิษ ศรีพยัคฆ์. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานจราจร สถานีตำรวจนครบาลวังทองหลาง.** (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยทองสุข).
- อเนก หยุ่นแดง. (2543). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจโรงเรียนตำรวจภูธร 5 จังหวัดลำปาง.** (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- อนันต์ ชนะพล. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสายตรวจ 3 กองกำกับการสายตรวจ กองบังคับการสายตรวจปฏิบัติการพิเศษ 191 กองบัญชาการตำรวจนครบาล.** (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยทองสุข).

บรรณานุกรม

อุบลวรรณ ปิติวัฒน์สถาพร. (2557). แรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการศาลยุติธรรม
สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม. (สารนิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยทองสุข).

BIBLIOGRAPHY

- Barnard, C.I. (1968). **The Functions of the executive**. Cambridge: Harvard University Press.
- Gilmer, B. Von Haller. (1971). **Industrial and organizational psychology**. New York: McGraw - Hill.
- Herzberg, Frederick. (1970). **The Motivation to Work**. New York:
- Kirrane, M.M. (1992). **Woman in Management: A Psychological Perspective**. Ph.D., Queen University of Belfast.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), pp. 607-610.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก



เลขที่แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพ
ที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ผู้วิจัยขอความกรุณาให้ท่านตอบคำถามตามความเป็นจริงให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพื่อนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อัตราเงินเดือน ภูมิลำเนาเดิม และความสามารถพิเศษ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรีมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างยิ่งในความกรุณาของท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามดังกล่าวมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ภาณุมาศ ลาภเกษร

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามความเป็นจริง

1. อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี

2. 30 – 40 ปี

3. 41 – 50 ปี

4. ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

2. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. สูงกว่าปริญญาตรี

3. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

.....

4. อัตราเงินเดือน

1. 10,000 – 15,000 บาท

2. 15,001 – 20,000 บาท

3. 20,001 - 25,000 บาท

2. ตั้งแต่ 25,001 บาท ขึ้นไป

5. ภูมิลำเนาเดิม

6. ความสามารถพิเศษ.....

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี

- เกณฑ์ให้คะแนน 5 = เห็นด้วยมากที่สุด
 4 = เห็นด้วยมาก
 3 = เห็นด้วยปานกลาง
 2 = เห็นด้วยน้อย
 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านลักษณะของงาน						
1	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
2	ขั้นตอนในการปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีความเหมาะสมและความชัดเจน					
3	ท่านได้ใช้ความคิดเห็นสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบ					
4	งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะท้าทายและกระตุ้นให้อยากปฏิบัติหน้าที่					
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน					
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน						
1	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลากำหนด					
2	แม้นอกเวลางาน หากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ท่านก็ยินดีให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่					
3	ท่านยินดีที่จะทำงานด้านอื่นๆ นอกเหนือจากสายงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย					
4	ท่านมักวางแผนและเตรียมการสำหรับการปฏิบัติงานก่อนล่วงหน้าอย่างสม่ำเสมอ					
5	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ						
1	การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน					
2	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน					
4	ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน					
5	หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง บุคคลภายนอกให้การยอมรับ					
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ						
1	อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถของท่าน					
2	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
3	สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ทุนการศึกษาและสวัสดิการอื่นๆ มีความเหมาะสม					
4	ระเบียบการเบิกสวัสดิการต่าง ๆ มีความสะดวกและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
5	ระบบการเลื่อนขึ้นเงินเดือนมีเกณฑ์มาตรฐานและชัดเจน					
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
1	ความก้าวหน้าของท่านเป็นผลมาจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ผ่านมา					
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมการศึกษา เพื่อความก้าวหน้าของท่านและหน่วยงาน					
3	ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี					
4	ท่านได้รับการชมเชยหรือรางวัลเนื่องจากผลสำเร็จของงานที่ท่านทำ					
5	ท่านได้รับมอบหมายภารกิจอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกับบุคลากรคนอื่น ๆ					

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ด้านลักษณะของงาน

.....

.....

.....

2. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

.....

.....

.....

3. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

.....

.....

.....

4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

.....

.....

.....

5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

.....

.....

.....

6. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้โอกาสและความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

ตารางที่ 3 Krejcie & Morgan

ประชากร	ขนาด กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	ขนาด กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	ขนาด กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	ขนาด กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	ขนาด กลุ่มตัวอย่าง
10	10	120	92	340	181	1200	291	8000	367
15	14	130	97	360	186	1300	297	9000	368
20	19	140	103	380	191	1400	302	10000	370
25	24	150	108	400	196	1500	306	15000	375
30	28	160	113	420	201	1600	310	20000	377
35	32	170	118	440	205	1700	313	30000	379
40	36	180	123	460	210	1800	317	40000	380
45	40	190	127	480	214	1900	320	50000	381
50	44	200	132	500	217	2000	322	75000	382
55	48	210	136	550	226	2200	327	100000	384
60	52	220	140	600	234	2400	331		
65	56	230	144	650	242	2600	335		
70	69	240	148	700	248	2800	338		
75	68	250	152	750	254	3000	341		
80	66	260	155	800	260	3500	346		
85	70	270	159	850	265	4000	351		
90	73	280	162	900	269	4500	354		
95	76	290	165	950	274	5000	357		
100	80	300	169	1000	278	6000	361		
110	86	320	175	1100	285	7000	364		

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายภาณุมาศ ตากเกษร
วัน เดือน ปีเกิด	16 ธันวาคม 2536
ประวัติการศึกษา	ระดับปริญญาตรี ศิลปศึกษามัธยมศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	นักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติการ สังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี