

การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว
สังกัดแขวงทางหลวงนครราชสีมาที่ 1

นายสิทธิพงษ์ ใจแก้ว

โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค
สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ปีการศึกษา 2556

การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว
สังกัดแขวงทางหลวงนครราชสีมาที่ 1

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อนุมัติให้นำโครงการฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการสอบโครงการ

(รศ. ดร. อวิรุทธิ์ ชินกุลกิจนิวัฒน์)
ประธานกรรมการ

(อ. ดร. ปวีร์ ศิริรักษ์)
กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ)

(รศ. ดร. พรศิริ จงกล)
กรรมการ

(รศ. ร.อ. ดร. กนต์ธร ชำนิประศาสน์)
คณบดีสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

สิทธิพงษ์ ไช้แก้ว : การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว สังกัด
 แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 (THE STUDY OF WORK MOTIVATION OF
 TEMPORARY WORKERS IN NAKHON RATCHASIMA HIGHWAY DISTRICT 1)
 อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร.ปวีร์ ศิริรักษ์

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันกับลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกไปประกอบอาชีพอื่น เมื่อเทียบกับเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

การศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน ทั้งสิ้น 143 คน และลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกไปประกอบอาชีพอื่น จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.315 ส่วนลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.539 เมื่อนำค่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวทั้งสองกลุ่มมาเปรียบเทียบกัน พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยมีระดับแรงจูงใจที่แตกต่างกันเล็กน้อยในด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความมั่นคงในการทำงาน และเมื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด พบว่าลูกจ้างชั่วคราวที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนลูกจ้างชั่วคราวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และลูกจ้างชั่วคราวที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับมอบหมายที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สาขาวิชา วิศวกรรมโยธา

ปีการศึกษา 2556

ลายมือชื่อนักศึกษา _____

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา _____

SITTIPONGS KHAIKAEW : THE STUDY OF WORK MOTIVATION OF
TEMPORARY WORKERS IN NAKHON RATCHASIMA HIGHWAY
DISTRICT 1. ADVISOR : PAVEE SIRIRUK, Ph.D.

The objectives of this project are to study work motivation of temporary workers in Nakhon Ratchasima Highway District 1, and compare work motivation between current temporary workers and those who resigned for other jobs using gender, age, marriage status, education level, work period, and work position as independent factors.

A questionnaire is used for data collection. The samples are 143 current temporary workers and 30 former workers. SPSS is used to analyze data. The results showed that work motivation of current temporary workers was at moderate level with an average of 3.315. However, the motivation of former workers was at high level with an average of 3.539. When comparing overall motivation between these two groups, there were not much difference. There is small difference in motivation levels between two groups in job recognition, field of work, and job security aspects. When analyzing motivation and personal factors, it was found that gender, age, marriage status, work period did not affect overall and specific work motivation. Temporary workers with different education levels did not affect work motivation significantly. Work positions had significant effects on salary and benefits with a significant level of 0.05.

School of Civil Engineering
Academic Year 2013

Student's Signature _____
Advisor's Signature _____

กิตติกรรมประกาศ

โครงการศึกษานี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างยิ่งจาก ท่าน อาจารย์ ดร.ปวีร์ ศิริรักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำในการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ แนะนำแนวทางการทำงานเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย ทั้งยังให้ความเอาใจใส่ ดูแล และติดตามผลการทำวิจัยอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอตลอดการทำวิจัย ผู้ศึกษาจึงขอขอบพระคุณท่าน อาจารย์ ดร.ปวีร์ ศิริรักษ์ไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ในหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา ให้แก่ผู้ศึกษา ซึ่งเป็นความรู้และประสบการณ์ที่มีค่าและมีประโยชน์ในการทำงานของผู้ศึกษาต่อไป ผู้ศึกษาขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่กรุณาเสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณกรมทางหลวงที่ได้ส่งเสริมและเห็นความสำคัญ มอบทุนการศึกษาระดับปริญญาโทแก่ผู้ศึกษาในครั้งนี้

ผู้ศึกษาขอระลึกถึงพระคุณบิดาและมารดา ที่ได้อบรมสั่งสอนให้เป็นคนดี รักการศึกษา และหมั่นหาความรู้เพิ่มเติม และไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ขอขอบคุณภรรยาและบุตรตลอดจนสมาชิกในครอบครัวที่คอยดูแลและเป็นกำลังใจให้ตลอดการศึกษา ทำยสุดขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคนที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดการทำงานศึกษานี้เป็นอย่างดี

สิทธิพงษ์ ไช้แก้ว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญรูปภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 ขอบเขตการวิจัย.....	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	5
2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ.....	5
2.1.2 กระบวนการจูงใจ.....	6
2.1.3 ประเภทของการจูงใจ.....	6
2.1.4 ประโยชน์ของการจูงใจ.....	8
2.1.5 ทฤษฎีการจูงใจ.....	8
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	16
2.2.1 การจูงใจด้วยงาน.....	17
2.2.2 การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน.....	19
2.2.3 การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน.....	20
2.2.4 การจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	21
2.2.5 การจูงใจด้วยสวัสดิการต่าง ๆ.....	22
2.3 หลักเกณฑ์ และบทบัญญัติที่เกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการ.....	23
2.3.1 ความหมายของลูกจ้างชั่วคราว.....	23

2.3.2	ประเภทของการจ้างลูกจ้างชั่วคราว.....	24
2.3.3	หลักเกณฑ์ การเบิกจ่ายเงินค่าจ้างชั่วคราว.....	29
2.4	โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคคลของแขวงการทาง นครราชสีมาที่ 1.....	31
2.5	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
2.6	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	37
2.7	สมมติฐานการวิจัย.....	38
2.8	นิยามศัพท์.....	39
3	วิธีดำเนินการทำโครงการ.....	42
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
3.2	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	43
3.3	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
3.4	วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	46
3.5	เกณฑ์การแปลผล.....	47
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
4.1	ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	48
4.1.1	ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทาง นครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน.....	48
4.1.2	ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวง การทางนครราชสีมาที่ 1 แล้ว.....	57
4.2	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทาง นครราชสีมาที่ 1.....	64
4.2.1	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทาง นครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน.....	64
4.2.2	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวง การทางนครราชสีมาที่ 1.....	76
4.3	การทดสอบสมมติฐานการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1.....	90
4.3.1	สมมติฐานที่ 1 บุคลากรมีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน.....	90

4.3.2	สมมติฐานที่ 2 บุคลากรมีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	94
4.3.3	สมมติฐานที่ 3 บุคลากรมีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	95
4.3.4	สมมติฐานที่ 4 บุคลากรมีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	95
4.3.5	สมมติฐานที่ 5 บุคลากรมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	101
4.3.6	สมมติฐานที่ 6 บุคลากรมีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับมอบหมายแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	102
5	สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	107
5.1	สรุปผลการศึกษา	107
5.1.1	ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	107
5.1.2	ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1	108
5.1.3	ข้อมูลผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1	109
5.2	อภิปรายผลการวิจัย	111
5.3	ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา	117
5.4	ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งต่อไป	119
	เอกสารอ้างอิง	120
	ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้สอบถามบุคลากรของแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ซึ่งเป็นลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน	123
	ภาคผนวก ข แบบสอบถามที่ใช้สอบถามลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว	132
	ประวัติผู้เขียน	134

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
4.1 ข้อมูลทั่วไปลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน.....	49
4.2 ข้อมูลทั่วไปลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 แล้ว.....	57
4.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน.....	65
4.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัด แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน.....	66
4.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือของลูกจ้างชั่วคราวสังกัด แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน.....	67
4.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างชั่วคราว สังกัด แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน.....	68
4.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของลูกจ้างชั่วคราวสังกัด แขวงการทาง นครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน.....	69
4.8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของลูกจ้างชั่วคราวสังกัด แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน.....	70
4.9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารของลูกจ้างชั่วคราวสังกัด แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน.....	71
4.10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาของลูกจ้างชั่วคราวสังกัด แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน.....	72
4.11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวสังกัด แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน.....	73
4.12 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัด แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน.....	74
4.13 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวของของลูกจ้างชั่วคราว สังกัด แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน.....	75
4.14 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัด แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน.....	76

4.15	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัด ที่ลาออกจากแขวงการทาง นครราชสีมาที่ 1	77
4.16	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว ที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1	78
4.17	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือของลูกจ้างชั่วคราว ที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1	79
4.18	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างชั่วคราว ที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1	80
4.19	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของลูกจ้างชั่วคราว ที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1	81
4.20	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของลูกจ้างชั่วคราว ที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1	82
4.21	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารของลูกจ้างชั่วคราวสังกัด แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน	83
4.22	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาของลูกจ้างชั่วคราว ที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1	84
4.23	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1	85
4.24	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว ที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1	86
4.25	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวของของลูกจ้างชั่วคราว ที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1	87
4.26	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว ที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1	88
4.27	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทาง นครราชสีมาที่ 1 ที่ยังทำงานอยู่ปัจจุบันกับที่ลาออกแล้ว	89
4.28	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทาง นครราชสีมาที่ 1 ที่ยังทำงานอยู่ปัจจุบันจำแนกตามเพศ	91
4.29	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงการทาง นครราชสีมาที่ 1 จำแนกตามเพศ	92

- 4.41 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทาง
นครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันและที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1
แนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับมอบหมายเป็นรายคู่โดยวิธี Scheffe.....106

สารบัญรูปร่างภาพ

รูปที่	หน้า
2.1 ลำดับขั้นแรงจูงใจของมาส โลว์.....	9
2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก.....	11
2.3 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory).....	14
2.4 โมเดลการจูงใจของ Porter และ Lawler.....	15
2.5 เส้นทางในความรับผิดชอบของแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1.....	32
2.6 โครงสร้างการบริหารงานของแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1.....	33
2.7 อัตรากำลังของแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1.....	33
2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	38
4.1 เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน.....	52
4.2 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน.....	53
4.3 สถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน.....	53
4.4 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน.....	54
4.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน.....	54
4.6 ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับมอบหมายของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ปฏิบัติงาน อยู่ปัจจุบัน.....	55
4.7 อัตราการทำงานที่อื่นมาก่อนที่จะสมัครเข้ามาทำงานที่แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1.....	55
4.8 อัตราเงินเดือน / ค่าจ้างที่ได้รับก่อนที่จะสมัครเข้ามาทำงานที่แขวงการทาง นครราชสีมาที่ 1 (สำหรับผู้ที่เคยทำงานที่อื่นมาก่อน).....	56
4.9 เหตุผลที่สมัครเข้ามาทำงานที่แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1.....	57
4.10 เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ลาออกแล้ว.....	60
4.11 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ลาออกแล้ว.....	61
4.12 สถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ลาออกแล้ว.....	61
4.13 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ลาออกแล้ว.....	62
4.14 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ลาออกแล้ว.....	62
4.15 ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับมอบหมายของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ลาออกแล้ว.....	63
4.16 อัตราการไปทำงานที่อื่นของผู้ตอบแบบสอบถามที่หลังจากที่ลาออกจาก แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 แล้ว.....	63

4.17	เงินเดือน/ค่าจ้างที่ได้รับจากที่ทำงานแห่งใหม่ของผู้ตอบแบบสอบถาม หลังจากที่ลาออกจากโครงการทางนครราชสีมาที่ 1 แล้ว.....	64
4.18	เหตุผลที่ลาออกจากโครงการทางนครราชสีมาที่ 1 ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ลาออกจากโครงการทางนครราชสีมาที่ 1 แล้ว.....	64

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

กรมทางหลวงเป็นหน่วยงานหนึ่งสังกัดกระทรวงคมนาคม ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดูแลบำรุงรักษาทางหลวงให้เรียบร้อยสวยงามและสามารถอำนวยความสะดวกปลอดภัยแก่ผู้ใช้เส้นทาง มีความเชื่อมโยงจาก จังหวัดสู่จังหวัดเป็นโครงข่ายทั่วประเทศไทย โครงข่ายทางหลวง นับว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งเสริมการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศ (ก่อเกียรติ บูรณวิทย์. 2547 : 1) ในปัจจุบันกรมทางหลวงรับผิดชอบทางหลวงทั่วประเทศมีระยะทางรวมทั้งสิ้น 51,610 กิโลเมตร โดยเป็นผิวทางแอสฟัลท์ 49,139 กิโลเมตร ผิวทางคอนกรีต 2,117 กิโลเมตร และผิวทางลูกรัง 354 กิโลเมตร จะเห็นว่าการกิจของกรมทางหลวงมิได้มีแต่เฉพาะการก่อสร้างทางหลวงที่มีมาตรฐานด้วยโครงข่ายที่สมบูรณ์เพื่อเชื่อมโยงการคมนาคมขนส่งทุกภูมิภาคของประเทศเท่านั้น แต่ได้รวมไปถึงการดูแลรักษาทางหลวงให้สามารถรับใช้การจราจรตลอดจนอายุการใช้งานอย่างสะดวกปลอดภัยในทุกฤดูกาลด้วย (สนั่น ศรีรุ่งโรจน์. 2539 ; อ้างอิงจาก กรมทางหลวง. 2539 : 11) งานบำรุงรักษาทางหลวงจึงเป็นงานที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่างานของทางหลวงในด้านอื่นๆ ซึ่งจะต้องรับผิดชอบบำรุงรักษาทางหลวงหลังจากการก่อสร้างแล้วเสร็จจนตลอดอายุการใช้งานของทางหลวงที่ออกแบบไว้ ดังนั้นทางหลวงจึงจำเป็นที่จะต้องมีการบำรุงรักษาทางหลวงให้ใช้งานได้ตลอดทุกฤดูกาล โดยหน่วยงานดังกล่าวได้แก่ หมวดการทาง แขวงการทาง สำนักงานบำรุงทาง ที่สังกัดสำนักงานหลวง สำนักงานทางหลวง ซึ่งมีสถานที่ตั้งอยู่ตามจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศไทย

แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 สังกัดสำนักงานหลวงที่ 8 (นครราชสีมา) เป็นหน่วยงานหนึ่งของกรมทางหลวงที่มีหน้าที่ในการดูแลและบำรุงรักษาทางหลวงให้ใช้งานได้ตลอดทุกฤดูกาลในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา โดยมีทางหลวงในความรับผิดชอบระยะทางรวมทั้งสิ้น 683.425 กิโลเมตร มีหมวดการทางในสังกัด 7 หมวดการทาง มีบุคลากรทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ รวมทั้งสิ้น 315 คน ซึ่งลูกจ้างชั่วคราว จะเป็นบุคลากรหลักที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานในการบำรุงรักษาทางหลวง โดยส่วนมากจะประจำอยู่ตามหมวดการทางต่าง ๆ

ในการปฏิบัติงานการบำรุงรักษาทางหลวงที่มีประสิทธิภาพนั้น ผลของงานย่อมเกิดจากบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับควรได้ตระหนักและให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะถ้าบุคลากรมีกำลังใจในการทำงานที่ดีหรือสูงแสดงว่า

บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร รู้สึกดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รู้สึกที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์และส่วนรวม ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเป็นระยะเวลาอันยาวนาน แต่ในทางกลับกันถ้าบุคลากรในองค์กรอยู่ในสภาพที่มีกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ดี แสดงว่าพนักงานมีความรู้สึกกระแวง ไม่เชื่อถือกันในหมู่เพื่อนร่วมงานการละทิ้งงานก็จะเกิดขึ้น ภารกิจขององค์กรย่อมไม่บรรลุผลและจะดับสูญไปในที่สุด ดังนั้นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลว่าอยู่ในระดับใด จึงเป็นเรื่องจำเป็นขององค์กร เพื่อนำผลมาพิจารณาและสนับสนุนให้กำลังใจเพื่อส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี เพราะมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน มุ่งมั่นจนงานสำเร็จ (วิสา รุ่งโรจน์สัจย์, 2545 : 2)

ตลอดช่วงเวลาหลายปีที่ผ่านมาลูกจ้างชั่วคราวของแขวงกระทรวงนครราชสีมาที่ 1 มักมีปัญหในเรื่องการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาไม่นานและมีการลาออกไปประกอบอาชีพอื่นบ่อยครั้ง โดยในปีงบประมาณ 2556 ตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2555 จนถึง เดือน กรกฎาคม 2556 ลูกจ้างชั่วคราวของแขวงกระทรวงนครราชสีมาที่ 1 ได้ลาออกไปประกอบอาชีพอื่นประมาณ 6.3 % ทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการทำงาน ซึ่งเป็นปัญหาอย่างมากในการปฏิบัติงานบำรุงรักษาทางหลวง โดยเฉพาะคนที่ทำหน้าที่พนักงานธุรการและพัสดุหมวดการทาง เพราะกว่าคนใหม่ที่รับเข้ามาทำงานจะปฏิบัติงานได้ดีเท่ากับคนเดิมก็ต้องใช้เวลาในการศึกษาเรียนรู้งาน ด้วยสาเหตุนี้เองผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวงกระทรวงนครราชสีมาที่ 1 เพื่อใช้เป็นข้อเสนอหัวหน้าหน่วยงานในการพัฒนาหน่วยงาน ตลอดจนเกิดการปรับปรุงเสริมสร้างแรงจูงใจของลูกจ้างชั่วคราวให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและประเทศชาติต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวงกระทรวงนครราชสีมาที่ 1
- 1.2.2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงกระทรวงนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันกับลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกไปประกอบอาชีพอื่น เมื่อเทียบกับเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

1.3 ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวง
การทางนครราชสีมาที่ 1 ผู้ศึกษามุ่งศึกษาตัวแปรดังนี้

1.3.1 ตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวงการทาง
นครราชสีมาที่ 1 ซึ่งประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพ
- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- ตำแหน่งงาน

1.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวงการทาง
นครราชสีมาที่ 1 ซึ่งประกอบไปด้วย

- ความสำเร็จในการทำงาน
- การยอมรับนับถือ
- ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- ความรับผิดชอบ
- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- นโยบายและการบริหาร
- การปกครองบังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ
- ความมั่นคงในการทำงาน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวงการทาง
นครราชสีมาที่ 1 เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้
มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร

- 1.4.2 ทราบถึงข้อเปรียบเทียบเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัด
แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันกับลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกไป
ประกอบอาชีพอื่น
- 1.4.3 ใช้เป็นข้อมูลในการนำเสนอต่อผู้บริหารหน่วยงาน เพื่อนำไปกำหนดนโยบายในการ
ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวงการทางนครราชสีมา
ที่ 1

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวง การทางนครราชสีมาที่ 1” ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อนำมาประกอบการสร้างเครื่องมือการวิจัย ประกอบการสนับสนุนผลการวิจัย และประกอบผลการนำเสนอวิจัยไปใช้ประโยชน์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ แบ่งออกเป็น ส่วนต่าง ๆ ดังนี้

- ส่วนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- ส่วนที่ 2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 3 หลักเกณฑ์ และบทบัญญัติที่เกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการ
- ส่วนที่ 4 โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคคลของแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1
- ส่วนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ส่วนที่ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัย
- ส่วนที่ 7 สมมติฐานการวิจัย
- ส่วนที่ 8 นิยามศัพท์

2.1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

จากการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจได้มีนักวิชาการแสดงทัศนะ แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ไว้ ดังนี้

2.1.1. ความหมายของแรงจูงใจ

คำว่าแรงจูงใจ (Motivation) มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า Movere ซึ่งมีความหมายว่า การเคลื่อนไหว (Move) ซึ่งความหมายที่พบบ่อยได้ชัดจากคำจำกัดความที่เขียนโดย Bernard Berelson และ Garry A. Steeiner ว่าแรงกระตุ้น (Motive) เป็นสภาวะภายในอย่างหนึ่งที่เป็นพลัง สิ่งกระตุ้น สิ่งนำ การกระทำของมนุษย์ไปในทิศทาง หรือช่องทางที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2540, หน้า 21)

การจูงใจ หมายถึง การสร้างความปรารถนาในตัวคนที่จะทำบางสิ่งบางอย่าง เพื่อให้การกระทำนั้นเป็นตัวสนองความต้องการของปัจเจกบุคคล (พิทยา บวรวัฒนา, 2541, หน้า 29)

การจูงใจ คือ การนำปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้

บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเงื่อนไขที่ต้องการ (พยอม วงศ์สารศรี, 2536, หน้า 211)

การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดง พฤติกรรม ในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายามหรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541, หน้า 106) สเตียร์สและพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1979 อ้างถึงใน วรรณิ ลิ้มอักษร, 2540, หน้า 117) ระบุว่า แรงจูงใจมี 3 ประการ คือ

- 1) แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม
- 2) แรงจูงใจหมายถึง สิ่งที่มีทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรม เพื่อจะได้รับบรรลุเป้าหมายของแต่ละคน
- 3) แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่จะช่วยสนับสนุนและรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่หรือแรงที่เกิดขึ้นจากความต้องการ

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจ ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม โดยอาจใช้เครื่องล่อต่าง ๆ หรือจากพลังภายในตนเองมาเป็นแรงผลักดันให้บุคคล แสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

2.1.2 กระบวนการจูงใจ

กระบวนการจูงใจ (Motivation Process) เป็นแรงจูงใจ ซึ่งนำไปสู่การเกิด พฤติกรรม มีขั้นตอนดังนี้

- 1) ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Unsatisfied need)
- 2) ความตึงเครียด (Tension)
- 3) สิ่งเร้า (Drives)
- 4) การแสวงหาพฤติกรรม (Search Behavior)

ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Satisfied need)

2.1.3 ประเภทของการจูงใจ

ประเภทของการจูงใจ (Types of Motivation) นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

- 2.1.3.1 การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะเรียนรู้ หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยมิต้องให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น พนักงานตั้งใจทำงานด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัว

ของตนเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดามารดาบังคับ หรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ การ
จูงใจประเภทนี้ ได้แก่

- 1) ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายในอัน
จะทำให้เกิดแรงขับจะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุ
เป้าหมายและความพอใจ เช่น พนักงานต้องการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งถือ
เป็นแรงจูงใจให้พยายามทำความเข้าใจกับงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความ
สำเร็จที่ต้องการ
- 2) ทักษคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่ง
จะช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น
พนักงานพอใจผู้จัดการและพอใจวิธีการทำงาน ทำให้เขามีความตั้งใจ
ทำงานเป็นพิเศษ
- 3) ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใด
เป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ
มากกว่าปกติ เช่น พนักงานมีความสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับเรื่องของ
เครื่องยนตร์กลไก เขาจะพยายามศึกษาและใช้เวลาว่างทดลองประดิษฐ์
ซึ่งก็จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้

2.1.3.2 การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่
ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่
การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจเหล่านี้ได้แก่

- 1) เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำ
ใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น
พนักงานทดลอง มีเป้าหมายที่จะ ได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายาม
ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ
- 2) ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับ
ความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจ
และเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น พนักงานเห็นเพื่อนประสบความสำเร็จ
ก้าวหน้าจากการทำงาน ก็จะพยายามให้เป็นเช่นนั้นได้บ้าง ทำให้มี
กำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่
- 3) ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพจะจูงใจให้เกิด พฤติกรรมขึ้นได้
เช่น นักปกครอง ผู้จัดการ จะต้องมิบุคลิกภาพของนักบริหาร หรือผู้นำ

ที่ดี หรือแม้แต่พนักงานแนะนำความงามก็สามารถจูงใจให้ลูกค้าได้ด้วย
คุณสมบัติทางด้านบุคลิกภาพ เป็นต้น

- 4) เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลาย ๆ อย่างที่จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้นเช่น การให้รางวัล (Reward) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้
อยากกระทำ หรือการลงโทษ(Punishment) ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำใน
สิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย (Praise) การติเตียน (Blame) การ
ประกวด (Contest) การแข่งขัน (Competition) หรือแม้แต่การทดสอบ
(Test) ก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น (ศิริวรรณ
เสวีรัตน์ และ คณะ, 2541, หน้า 107)

จากการศึกษาประเภทของการจูงใจ ผู้ศึกษาสรุปได้ว่าการจูงใจแบ่งเป็น 2 ประเภท คือการ
จูงใจภายใน หมายถึงสถานะของบุคคลที่มีความต้องการจะเรียนรู้ หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วย
ตนเอง ได้แก่ ความต้องการ ทักษะคิด และความสนใจพิเศษ และอีกประเภท คือ การจูงใจภายนอก
หมายถึง สถานะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอก ให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และ
นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ เป้าหมายหรือความคาดหวังของ
บุคคล ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า บุคลิกภาพ เครื่องล่อใจอื่น ๆ

2.1.4 ประโยชน์ของการจูงใจ

ศิริวรรณ เสวีรัตน์ และคณะ (2541, หน้า 136) กล่าวถึง การจูงใจก่อให้เกิดประโยชน์หลาย
ประการ คือ

- 1) คนงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่
- 2) เกิดความร่วมมือร่วมใจในองค์การขึ้น คนจะได้ร่วมมือทำงานอย่างเต็มที่
- 3) รู้จักหน้าที่และช่วยเหลือกัน
- 4) มีความสนใจในการสร้างสรรค์ มุ่งทำงานของตนเองเต็มที่
- 5) สนใจและพอใจที่จะทำงานนั้น

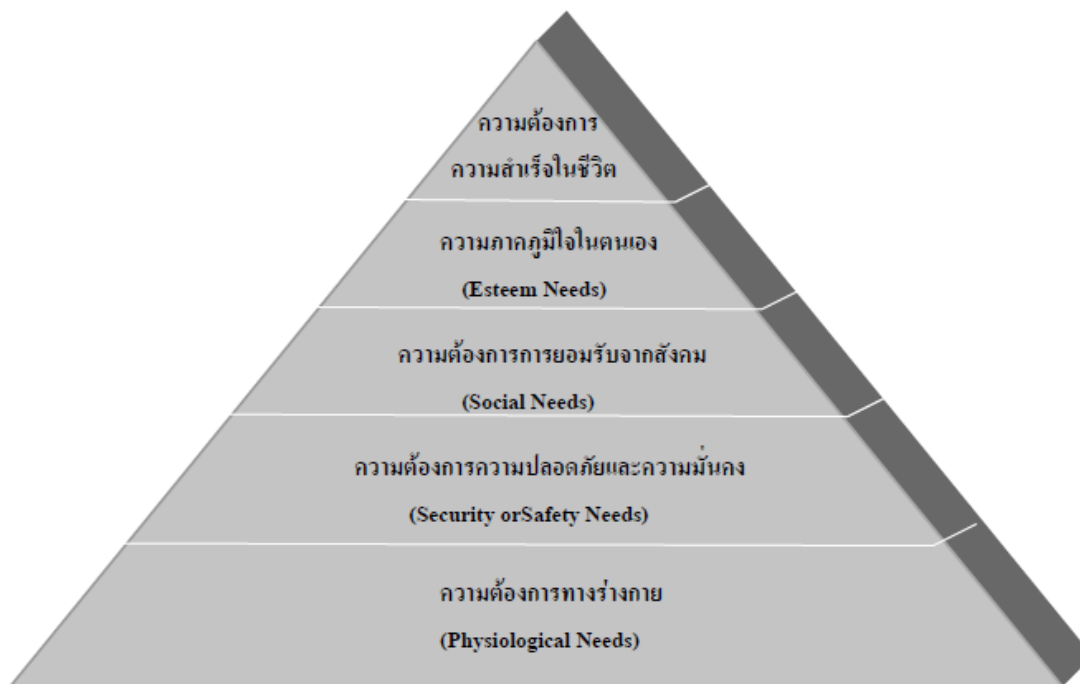
จากการศึกษาประโยชน์ของการจูงใจ ผู้ศึกษาสรุปได้ว่าการจูงใจก่อให้เกิดประโยชน์หลาย
อย่าง คือ คนทำงานจะมีความภาคภูมิใจ ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน

2.1.5 ทฤษฎีการจูงใจ

มีทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ ได้เสนอไว้ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2542, หน้า 213) กล่าวถึง ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's
Theory of Growth Motivation)

มาสโลว์ เป็นผู้ที่มีชื่อเสียง ในการศึกษาค้นคว้าเรื่องความต้องการของมนุษย์ (Human Needs) ในทฤษฎีความต้องการหรือทฤษฎีการจูงใจนี้ เขาได้เสนอความต้องการด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ ดังนี้



รูปที่ 2.1 ลำดับขั้นแรงจูงใจของมาสโลว์

- 1) ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย (Basic needs or Physiological needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ปัจจัยสี่ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต ดังนั้นผู้บริหารมีการกำหนดเงินเดือนที่เหมาะสมให้กับพนักงาน ก็จะสามารถสนองความต้องการขั้นนี้ได้
- 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and safety needs) มนุษย์มีความต้องการที่จะให้ตนมีความมั่นคงในการมีชีวิตรอด ถ้าทำงานต้องการให้ตนมีความมั่นคงใน สถานภาพการทำงาน มีความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ
- 3) ความต้องการทางสังคมหรือความต้องการการเป็นเจ้าของ (Social or Love and Belonging needs) สิ่งที่มนุษย์มีความต้องการในขั้นนี้ คือความรัก ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ผู้บริหารสามารถสนองตอบด้วยการจัดการการบริหาร แบบมีส่วนร่วมจัดกลุ่มควบคุมคุณภาพจัดการบริหาร โดยยึดวัตถุประสงค์
- 4) ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem needs) ความต้องการการยอมรับนับถือ สามารถจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป

เช่น การได้รับการเอาใจใส่ การได้รับเกียรติยกย่อง และ 2) การยอมรับนับถือตนเอง เช่น ความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จ (Achievement) ความเป็นตัวของตัวเอง (Independence) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Confidence) และ ความมีอิสระ (Freedom) โดยปกติบุคคลทั่วไปจะวัดความสำเร็จจากการทำงาน เช่น การเลื่อนขั้น การเพิ่มกำไรให้บริษัท การได้รับผลประโยชน์อื่นในการปฏิบัติงาน

- 5) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง (Self - actualization) หรือความต้องการแสวงหาความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง ความต้องการในขั้นนี้มนุษย์จะมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจที่จะสร้างความสมบูรณ์ให้แก่ชีวิต มีความต้องการให้ตนเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

พยอม วงศ์สารศรี (2542, หน้า 213) กล่าวถึง ทฤษฎีการจูงใจการบำรุงรักษาของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation - Hygiene Theory) ทฤษฎีนี้บางทีเรียกทฤษฎี 2 ปัจจัย กล่าวถึงปัจจัยการจูงใจ ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้ ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ ซึ่ง Herzberg ใช้คำว่า Motivation or Matisfiers ได้แก่ โอกาสความสำเร็จ การยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้า ฯลฯ และปัจจัยการบำรุงรักษา ซึ่งเป็น ตัวขัดขวางความพึงพอใจ Herzberg ใช้คำภาษาอังกฤษว่า hygiene or mainyenance or dissatisfiers ได้แก่ นโยบายบริษัท สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น

จากทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก พบว่า งานเป็นปัจจัยการจูงใจ ที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจเพิ่มผลผลิตมากขึ้น และสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยการบำรุงรักษา เป็นตัวที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องบำรุงรักษาให้ปัจจัยนี้อยู่ในระดับที่เหมาะสม

Herzberg's Two-Factor Theory

ปัจจัยการจูงใจ (Motivators Factors (need))	ปัจจัยการบำรุงรักษา (Hygiene Factors (need))
<p>ความไม่พึงพอใจ ความพึงพอใจในงาน</p> <p style="text-align: center;">งาน</p> <p style="text-align: center;"> ----- </p> <p style="text-align: center;">(The Job)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานที่มีความหมายและท้าทาย ● การได้รับการยอมรับ ● ความรู้สึกต่อความสำเร็จ ● ความรับผิดชอบ ● โอกาสความก้าวหน้า ● ลักษณะของงาน 	<p>ไม่พึงพอใจ ไม่ปรากฏความพึงพอใจ</p> <p style="text-align: center;">สิ่งแวดล้อม</p> <p style="text-align: center;"> ----- </p> <p style="text-align: center;">(Environment)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การจ่ายค่าตอบแทน ● สถานภาพ ● ความมั่นคง ● สภาพการทำงาน ● ผลประโยชน์ ● นโยบายการบริหาร ● ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

รูปที่ 2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

ที่มา : เฮิร์ซเบิร์ก (Gordon and others,1990)

พยอม วงศ์สารศรี (2542, หน้า 213) กล่าวถึง ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลนแลนด (McClelland's Motivation Theory) แมคเคลนแลนด ศึกษาความต้องการของมนุษย์ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

- 1) ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement)
- 2) ความต้องการมีอำนาจ (need for power)
- 3) ความต้องการความสัมพันธ์ (need for affiliation)

พยอม วงศ์สารศรี (2542, หน้า 213) กล่าวถึง ทฤษฎีการคาดหวังของวูรัม (Vroom's expectancy theory) วูรัมได้เสนอแนวคิด เกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของบุคคลว่าบุคคลจะประเมินความเป็นไปได้ของผลที่จะเกิดขึ้น แล้วจึงดำเนินการปฏิบัติตามที่ตนคาดหวังไว้ เขาได้ชี้ให้เห็นว่าการจูงใจขึ้นอยู่กับ การคาดหวังของบุคคลต่อผลที่จะเกิดขึ้น ทฤษฎีการคาดหวังของวูรัมนี้

ได้ทำนายบุคคลจะร่วม กิจกรรมที่เขาคาดหวังว่าจะได้รับรางวัล หรือสิ่งต่าง ๆ ตามที่ปรารถนา สรุปเป็นสูตรได้ดังนี้

$$\text{แรงจูงใจ} = \text{ความอยาก} + \text{ความคาดหวัง}$$

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545, หน้า 312) กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer ERG theory) เป็นทฤษฎีความต้องการ ซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการ Alderfer ได้ชี้ความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ 5 ประเภท เหลือเพียง 3 ประเภท ดังนี้

- 1) ความต้องการในการอยู่รอด [Existence needs (E)] เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์คือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการความปลอดภัย
- 2) ความต้องการความสัมพันธ์ [Related needs (R)] มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคม ตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการการยกย่อง
- 3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า [Growth needs (G)] เป็นความต้องการในระดับสูงสุดในระดับขั้นตอนของ Alderfer และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็น ความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์

Alderfer ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับความต้องการในการอยู่รอดก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น เขาพบว่า บุคคลจะได้รับผลกระทบจากความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการความ อยู่รอด) ในขณะเดียวกันจะเกิดความต้องการการยอมรับ ความพอใจ (ความต้องการทางสังคม) และเกิดความต้องการการสร้างสรรค์ ต้องการความก้าวหน้า (ความต้องการความเจริญเติบโต) ยิ่งกว่านั้น Alderfer ค้นพบว่า ลำดับของประเภทความต้องการจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ผู้ประกอบการจะแสวงหาการยกย่องนับถือ (ความต้องการความสัมพันธ์) และความรู้สึกสร้างสรรค์ เป็นความต้องการความเจริญเติบโตก่อนที่จะคำนึงถึงความต้องการด้านรูปธรรม เช่น ความหิว และความกระหาย (เป็นความต้องการ การอยู่รอด)

Alderfer ยังขยายทฤษฎีมาสโลว์ โดยพิจารณาถึงวิธีการที่บุคคลมีปฏิกิริยาเมื่อเขาสามารถและไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตน โดยพัฒนาหลักความก้าวหน้าในความพึงพอใจ

(Satisfaction-Progression Principle) เพื่ออธิบายถึงวิธีการที่บุคคลมีความก้าวหน้าสัมพันธ์กับลำดับขั้นความต้องการเมื่อตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่าได้ และในทางตรงกันข้ามหลักของการถดถอย ความตึงเครียด (Frustration-regression principle) ซึ่งอธิบายว่า เมื่อบุคคลยังมีความตึงเครียดในการพยายามที่จะตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้น เขาจะเลิกพยายามตอบสนองความต้องการ และเปลี่ยนไปใช้ความพยายามที่จะตอบสนองในระดับต่ำกว่าทฤษฎี ERG ระลึกว่าความต้องการของบุคคลสามารถ เปลี่ยนไปในระดับสูงขึ้นหรือต่ำลงได้ ขึ้นอยู่กับว่าเขาสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่ำลง หรือ ความต้องการในระดับสูงขึ้นได้หรือไม่

พิทยา บวรวัฒนา (2542, หน้า 31) กล่าวถึง ทฤษฎี X และ Y เสนอโดย Douglas McGregor ทฤษฎีนี้มีหลักว่าการเลือกใช้วิธีการจูงใจคน ขึ้นอยู่กับว่าคน ๆ นั้นมีลักษณะเป็นคนแบบ X หรือคนแบบ Y วิธีการจูงใจคนแบบ X กระทำได้โดยสนองตอบความต้องการขั้นต่ำของมนุษย์ ซึ่งได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ และความต้องการความปลอดภัย สำหรับวิธีการจูงใจคนแบบ Y นั้น นักบริหารต้องสนองตอบความต้องการขั้นสูงของคน ซึ่งได้แก่ ความต้องการที่จะผูกพันทางสังคม ความต้องการที่จะมีฐานะโดดเด่น และได้รับการยอมรับจากสังคม และความต้องการที่จะประจักษ์ตน

นักบริหารเชื่อว่าคนงานแบบ X เป็นคนที่ไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานอยู่ตลอดเวลา นักบริหารจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการบังคับควบคุมและการลงโทษ เพื่อให้คนงานทำงาน คนงานจะคอยปิดความรับผิดชอบและพยายามรับคำสั่งที่เป็นทางการเท่านั้น คนงานส่วนมากจะให้ความสำคัญต่อความมั่นคงของงาน และจะเป็นบุคคลที่มีความทะเยอทะยานน้อยมาก

ส่วนคนงานแบบ Y นั้นมองว่างานเป็นเรื่องที่สนุกและผ่อนคลาย คนจะสามารถ ควบคุมและกำกับตนเองได้ ถ้าเขาผูกพันกับวัตถุประสงค์ของงาน โดยปกติแล้ว คนทั่วไปสามารถเป็นคนที่มีความรับผิดชอบได้ ไม่เพียงแต่ฝ่ายบริหารเท่านั้นที่เป็น ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์จนสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง หากแต่คนทั่วไปในองค์กรก็สามารถมีความคิดสร้างสรรค์ได้เช่นเดียวกัน

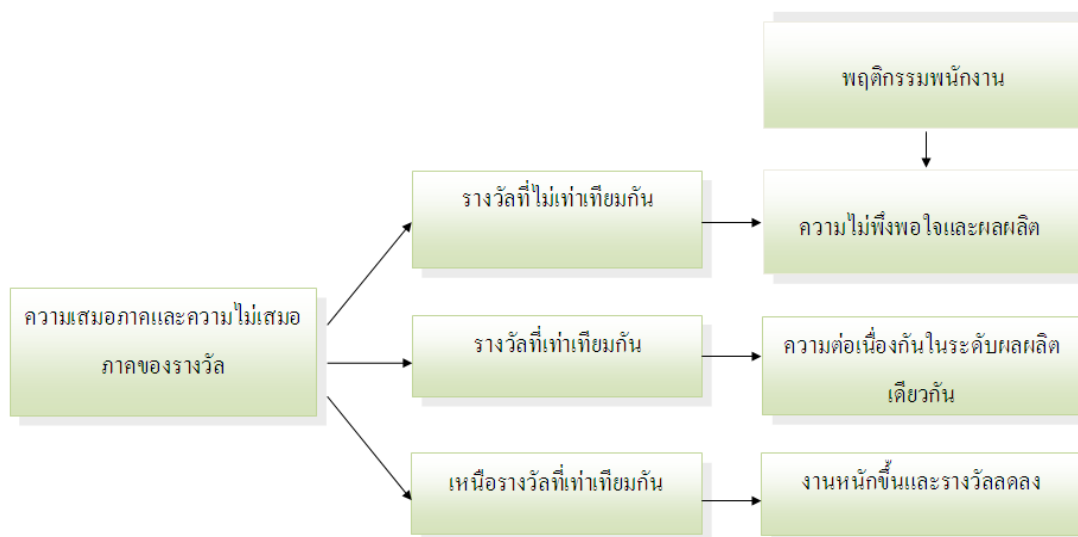
จากการศึกษาทฤษฎีการจูงใจ ทฤษฎี X และ Y เสนอโดย Douglas McGregor ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า ทฤษฎีนี้มีหลักว่าการเลือกใช้วิธีการจูงใจคน ขึ้นอยู่กับว่าคน ๆ นั้นมีลักษณะเป็นคนแบบ X หรือคนแบบ Y วิธีการจูงใจคนแบบ X กระทำได้โดยสนองตอบความต้องการขั้นต่ำของมนุษย์ สำหรับวิธีการจูงใจคนแบบ Y นั้น ต้องสนองตอบความต้องการขั้นสูงของคน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545, หน้า 321) กล่าวถึง ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory) เป็นทฤษฎีการจูงใจโดยถือเกณฑ์ความคิดที่ว่า บุคคลต้องการความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น หรือเป็นทฤษฎีของที่ว่าบุคคลมีความต้องการที่จะแสวงหาคุณค่า และแสวงหาความยุติธรรมระหว่างนายจ้างและพนักงาน หรือเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการใช้วิจารณ์ญาณของบุคคล

กับความยุติธรรมของรางวัล โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้า และรางวัลเป็นผู้กำหนดทฤษฎีความเสมอภาค ซึ่งลักษณะสำคัญของทฤษฎีเสมอภาคเป็นดังสมการ

$$\frac{\text{ผลลัพธ์ (Output) ของบุคคลหนึ่ง}}{\text{ปัจจัยนำเข้า (Input) ของอีกบุคคลหนึ่ง}} = \frac{\text{ผลลัพธ์ (Output) ของอีกบุคคลหนึ่ง}}{\text{ปัจจัยนำเข้า (Input) ของบุคคลหนึ่ง}}$$

ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ต่อปัจจัยนำเข้าของบุคคล เมื่อเปรียบเทียบกับอีกบุคคลหนึ่ง จะต้องมีความเท่าเทียมกัน เนื่องจาก (1) ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลที่ไม่เท่าเทียมกัน เขาจะไม่พอใจและจะลดปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิต (2) ถ้าบุคคลได้รับรางวัลที่เท่าเทียมกัน เขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป (3) ถ้าบุคคลคิดว่ารางวัลสูงกว่าสิ่งที่เป็นความเสมอภาค เขาจะทำงานมากขึ้น ดังนั้นจึงอาจจะลดรางวัลลง ดังรูปที่ 2.3



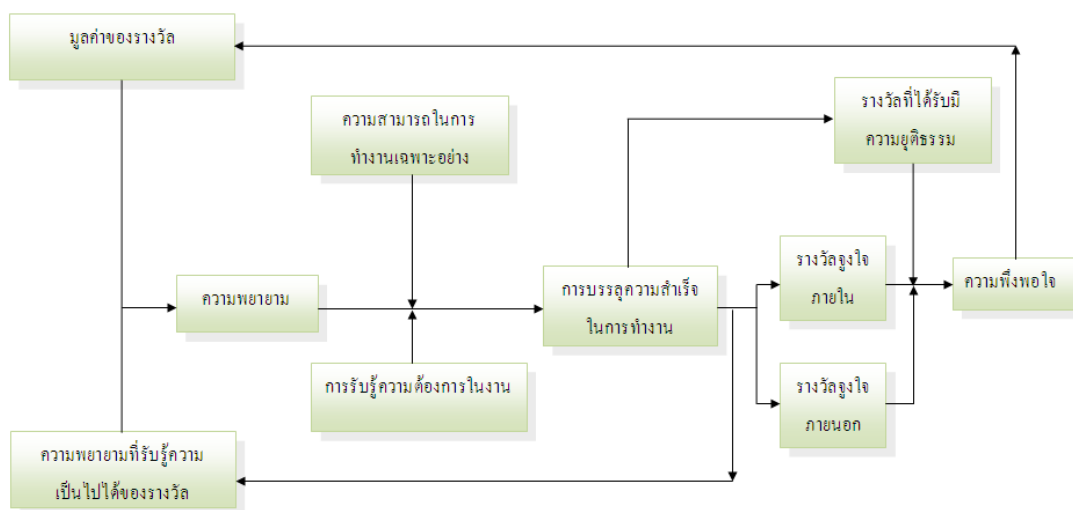
รูปที่ 2.3 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory)

ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือ บุคคลจะคาดคะเนผลประโยชน์ของตน หรือคาดหวังรางวัลที่ได้รับเกินจริง ทำให้พนักงานอาจรู้สึกว่าการไม่เท่าเทียมกันในบางครั้ง อย่างไรก็ตามความรู้สึกของความไม่เท่าเทียมกันนี้ จะมีผลต่อปฏิริยาบางประการ ตัวอย่าง พนักงานอาจจะโกรธหรือตัดสินใจทิ้งงานเพราะเกิดความรู้สึกว่ารางวัลที่ได้รับไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรางวัลของบุคคลอื่น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545, หน้า 320) กล่าวถึง ทฤษฎีความคาดหวังในการจูงใจของ Porter และ Lawler โมเดลการจูงใจของ Porter และ Lawler ได้กำหนดทฤษฎีความคาดหวังโดยประยุกต์ใช้โมเดลนี้สำหรับผู้บริหาร

ใน โมเดลนี้ระบุว่า ความพยายาม (จุดแข็งของการจูงใจและพลังงานที่ใช้) ขึ้นกับ มูลค่าของรางวัลบวกกับพลังงานของบุคคล และความน่าจะเป็นของการได้รับรางวัล ความพยายามที่จะรับรู้และความน่าจะเป็นในการได้รับรางวัล ความพยายามที่จะรับรู้และความน่าจะเป็นในการได้รับรางวัล การได้รับอำนาจจากการทำงานที่แท้จริง จากการเก็บข้อมูลของการทำงานที่แท้จริง ถ้าบุคคลทราบว่าเขาจะทำงาน หรือถ้าเขาทำงานจะมีความพอใจจากการใช้ความพยายาม และทราบถึงความน่าจะเป็นในการได้รับรางวัล

การทำงานที่เป็นจริง (การทำงานหรือการบรรลุเป้าหมาย) เป็นการพิจารณาโดยใช้หลักความพยายาม โดยได้รับอำนาจจากความสามารถเฉพาะตัว (ความรู้และทักษะในการทำงานจากการรับรู้ถึงงานที่ต้องการ) เป็นขอบเขต ซึ่งบุคคลเข้าใจเป้าหมายกิจกรรมที่ต้องการและส่วนต่าง ๆ ของงาน การทำงานนำไปสู่รางวัล ก่อให้เกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตและเป็นรางวัลที่ไม่มีตัวตน เช่น สภาพการทำงานและสถานะ รางวัลเหล่านี้จะช่วยให้บุคคลมองเห็นความเป็นไปได้ ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจ รางวัลที่เหมาะสมกับความพยายาม จะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจของแต่ละบุคคล ตลอดจนมูลค่าของรางวัลที่แท้จริง จะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจด้วย



รูปที่ 2.4 โมเดลการจูงใจของ Porter และ Lawler

การประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ โมเดลการจูงใจของ Porter และ Lawler มีความสลับซับซ้อนมากกว่าทฤษฎีการจูงใจอื่น ในทางปฏิบัติไม่ใช่เรื่องง่ายที่ผู้บริหารจะนำโมเดลนี้ไปใช้ เพราะผู้บริหารจะต้องระมัดระวังในการประเมินโครงสร้างรางวัล โดยการใช้การวางแผนการจัดการโดยวัตถุประสงค์และกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน โดยมีโครงสร้างองค์กรที่ดี มีการจัดระบบความพึงพอใจจากการให้รางวัลจากการปฏิบัติงานและความพยายาม โดยมีการประสมประสานในระบบการจัดการ

จากการศึกษาทฤษฎีการจูงใจ ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า การจูงใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับ พฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับการทำงาน เช่น การจูงใจทำให้เกิดความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น มีโอกาสสำหรับการเจริญเติบโต และการยอมรับของบุคคล ตลอดจนความรู้สึกต้องการความสำเร็จ

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จิรนนท์ บรรจงภาค. (2547, หน้า 20 – 27) กล่าวถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการปฏิบัติงานของหน่วยงานแต่ละแห่งแต่ละองค์การ มีลักษณะแตกต่างกัน ทั้งในประเภทของงาน ผู้ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อม ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน จึงจำเป็นต้องเลือกใช้วิธีการจูงใจให้เหมาะสมกับงาน เหมาะสมกับบุคคล แต่ละกรณีดังนี้

- 1) การจูงใจโดยใช้วิธีการเด็ดขาด (Absolute motivation) การจูงใจโดยวิธีนี้มุ่งบังคับให้บุคคลปฏิบัติงาน หากไม่ปฏิบัติตามก็ให้ไล่ออก ตามแนวความคิดนี้ถือว่าคนที่เข้ามาปฏิบัติงานเป็นเสมือนผู้ขายแรงงาน ซึ่งองค์การจำเป็นต้องใช้แรงงานให้คุ้มด้วย และองค์การมีความนึกคิดว่า การที่บุคคล เข้ามาปฏิบัติงาน และได้ค่าจ้างตอบแทนแล้วนั้น เป็นการสนองความต้องการของพนักงานแล้ว ดังนั้นบุคคลเหล่านั้นอาจไม่ปฏิบัติงาน โดยเต็มกำลังความสามารถ เพราะความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ดังนั้นองค์การจึงต้องเข้มงวดกวดขันการปฏิบัติงาน การขู่เชิญและการลงโทษอย่างรุนแรง เป็นเครื่องมือจูงใจที่สำคัญตามวิธีการนี้
- 2) การดำเนินการอย่างละมุนละม่อม (Flexible motivation) การจูงใจโดยวิธีนี้มุ่งที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน หรือระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน องค์การพยายามสนองความต้องการพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานและ องค์ประกอบในการปฏิบัติงานอื่น ๆ เท่าที่ควร จะจัดให้ได้ เช่น การจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ดี การจัด สวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลต่าง ๆ ให้แก่พนักงานเพื่อจะได้มีกำลังใจ และขวนขวายในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

- 3) การดำเนินการแบบต่อรอง (Negotiation motivation) การจูงใจโดยวิธีนี้มุ่งที่จะสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน โดยการหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน การจัดหาสภาพการปฏิบัติงานที่ดี เป็นต้น ซึ่งจะสร้างความพึงพอใจและจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้อุทิศแรงกายแรงใจให้แก่งานอย่างเต็มที่ ลักษณะการจูงใจแบบต่อรองนี้ยังรวมถึงการปฏิบัติงานของคณงานด้วย เช่น องค์การอาจกำหนดมาตรฐาน และชั่วโมงการปฏิบัติงานได้ หากคณงานปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ถูกต้องตามมาตรฐาน ก็จะลดการควบคุมหรือให้ควบคุมตนเองได้
- 4) การดำเนินการโดยการแข่งขัน (Competitive motivation) เป็นการจูงใจที่กำหนดวิธีการที่สามารถวัดผลได้ และแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงวิธีการวัดผล และรางวัลที่จะมอบให้เมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี เช่น การจูงใจด้วยการขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น
- 5) การดำเนินการแบบให้จูงใจตนเอง (Self-motivation) การจูงใจโดยวิธีนี้มี จุดมุ่งหมายที่จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่บรรดาพนักงานเอง โดยจูงใจให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบเทคนิคการจูงใจโดยใช้วิธีอื่น ๆ จากความสำคัญของการจูงใจที่จะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงควรเลือกใช้สิ่งจูงใจให้เหมาะสมกับสภาพของพนักงาน ซึ่งมีดังต่อไปนี้

2.2.1 การจูงใจด้วยงาน (Task motivation) การจูงใจด้วยงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องาน และเกิดความรู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่า ทำให้เกิดความรับผิดชอบ และก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งตนเองและสังคม พนักงานมีความภาคภูมิใจ กระตือรือร้น เพียรพยายาม ทุ่มเท และอุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มความสามารถ ในขณะที่เดียวกันพนักงานก็รู้สึกเป็นอิสระในการใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของตนอย่างเต็มที่ จะทำให้พนักงานทำงานอย่างตั้งใจและมีความสุข ไม่ได้ทำงานเพราะถูกบีบบังคับ การจูงใจด้วยงาน ประกอบด้วย

2.2.1.1 ลักษณะเฉพาะของงาน (Job Specification) ลักษณะงานที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความแปลกใหม่ ความขั้วและท้าทาย โอกาสแห่งความสำเร็จของงาน และประโยชน์จากงานนั้นมีผลดีต่อสังคม เช่น งานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น งานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความชำนาญของบุคคล ตลอดจนงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่ม ต้องการการตัดสินใจ งานที่อยู่ในความสนใจ งานที่เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ และงานที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า เป็นต้น

ลักษณะของงานที่กล่าวมาแล้ว สามารถทำได้ด้วยการขยายขอบข่ายของงานให้เพิ่มขึ้น เพื่อให้พนักงานใช้ความสามารถมากขึ้น รับผิดชอบสูงขึ้น และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามี ความสำคัญ นอกจากนั้นควรมีการหมุนเวียนงาน (Job rotation) โดยให้พนักงานที่มีคุณสมบัติและความสามารถใกล้เคียงกัน มีโอกาสเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อลดความเบื่อหน่ายและความจำเจ

2.2.1.2 การมอบหมายงาน (Job delegation) หมายถึง การให้บุคคลรับผิดชอบงาน เพื่อจูงใจให้เกิดความสุขและความพึงพอใจกับงานที่ได้รับ ผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงความรู้ความชำนาญ ความต้องการและนิสัยของแต่ละบุคคล เช่น บางคนชอบงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น ก็ต้องมอบหมายงานที่มีหน้าที่ในการควบคุมการต้อนรับแขก เป็นต้น หากมอบหมายงานได้ถูกต้อง สอดคล้องกับลักษณะนิสัย ความต้องการและความรู้ความชำนาญแล้ว ก็จะจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมีความสุข ในการทำงาน

2.2.1.3 รายละเอียดของงาน (Job description) ผู้บริหารควรกำหนดขอบข่ายและขอบเขตของงานให้ชัดเจน ตั้งแต่เป้าหมาย รายละเอียดของงาน มาตรฐานของการปฏิบัติงาน ขอบเขตของงานในความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ ซึ่งจะ ทำให้บุคคลสะดวกในการปฏิบัติงาน ป้องกันการหลีกเลี่ยงการทำงาน ควบคุมการทำงานได้ทั่วถึง และสามารถประเมินผลงานได้ชัดเจน แต่หาก ขอบข่ายความรับผิดชอบของงานไม่ชัดเจนจะทำให้พนักงานขาดการจูงใจ ไม่มีความแน่ใจ ขาดความรู้สึกรับผิดชอบ และทำงานไม่เต็ม ความสามารถ มีผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ

2.2.1.4 การเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge Enrichment) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสเพิ่มพูนพัฒนาความรู้ ความชำนาญในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นการจูงใจพนักงาน เช่น การสนับสนุนการศึกษาต่อ การจัดโปรแกรมฝึกอบรม การจัดวิทยากรมาบรรยาย การให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางหน่วยงานอื่นจัด หรือการจัดประชุมกลุ่มเพื่อป้อนข้อมูลกลับแก่พนักงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมากขึ้น

2.2.1.5 การชี้แจงผลงาน (Job supervision) ผู้บริหารที่ดูแลติดตามการทำงานของพนักงานอย่างใกล้ชิดจะทราบถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้ทราบว่าตน ปฏิบัติได้ดีเพียงใด การให้บุคคลได้

ทราบถึงผลงานของตน จะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ และปรับเปลี่ยนหรือแก้ไขส่วนที่ยังขาด หรือบกพร่องให้ดีขึ้นได้

- 2.2.1.6 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Job Advancement) ผู้บริหารควรชี้แจงอธิบายถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น กฎเกณฑ์ระเบียบขององค์การในการสนับสนุนพนักงานให้ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสมักมีความก้าวหน้าในเรื่องการลาศึกษาต่อ การเดินทางไปศึกษาดูงาน การมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทน การบอกถึงโอกาสก้าวหน้าเหล่านี้ จะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานอุทิศเวลา ทักษะความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ
- 2.2.1.7 การเน้นให้เห็นว่างานมีความสำคัญ (Task Implement) ผู้บริหารควรอธิบายชี้แจงหรือทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของงานที่พนักงานรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็งานในหน้าที่ใด ตั้งแต่ยามรักษาความปลอดภัย พนักงานทำความสะอาดไปจนถึงระดับผู้บริหาร ทุกหน้าที่ต่างมีความสำคัญต่อภาพพจน์และความสำเร็จขององค์การทั้งสิ้น หากแต่ละหน้าที่บกพร่อง ก็จะส่งผลกระทบต่อองค์การ เมื่อพนักงานรู้ถึงความสำคัญของงานของตนก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานเต็มความสามารถ
- 2.2.1.8 การแข่งขัน (Contest) ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์การแข่งขันเพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานด้วยการแข่งขันกับตนเอง และการแข่งขันกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม เช่น การประกวดการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย แต่ละกลุ่มก็จะทำให้พนักงานรวมตัว สามัคคี และระดมกำลังทำงาน เพื่อให้ได้รับการยอมรับ เพื่อความสำเร็จของกลุ่ม
- 2.2.1.9 การมอบอำนาจ (Delegation of authority) เมื่อผู้บริหารมอบหมายงาน ความรับผิดชอบแก่พนักงาน ก็ควรมีการมอบอำนาจในการสั่งการ การตัดสินใจในบางระดับแก่พนักงาน เพราะเป็นการจูงใจ และเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เพราะสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดและทันท่วงที
- 2.2.2 การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน (Money incentives) ผลตอบแทนที่เป็นเงินในรูปแบบต่างๆ จะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างกระตือรือร้น ทั้งนี้เพราะเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายของพนักงาน ความรู้สึกปลอดภัย

มั่นคง และอาจเสริมสร้างความต้องการทางสังคมได้ด้วย การจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินจึงเป็นสิ่งจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับงาน ทำให้พนักงานกระตือรือร้น ตั้งใจ เสียสละ ทุ่มเท ทำงานอย่างเต็มเวลา เต็มที่ เต็มความสามารถ และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดีขึ้นได้ ผลตอบแทนที่เป็นเงิน มีหลายประเภท ดังนี้

2.2.2.1 เงินเดือน (Salary) เป็นค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นประจำแน่นอน อาจจ่ายเป็นรายเดือนรายปี หรือเหมาจ่ายก็ได้

2.2.2.2 ค่าจ้าง (Wage) เป็นค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ โดยถือเกณฑ์ชั่วโมงการทำงาน ซึ่งอาจจ่ายเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายปี รายเดือน หรือตามจำนวน ชิ้นงานที่ตกลงว่าจ้าง

2.2.2.3 โบนัส (Bonus) เป็นงานพิเศษที่องค์กรจ่ายตอบแทนแก่พนักงานเป็นกรณีพิเศษ อาจเป็นโบนัสประจำปี โบนัสประจำเดือน โบนัสสำหรับพนักงานที่ทำงานมาเป็นเวลา 10 ปี 15 ปี เป็นต้น

2.2.2.4 การแบ่งปันผลกำไร (Profit Sharing) กำไรที่ธุรกิจได้รับจะนำมาเฉลี่ยแบ่งปันให้กับพนักงาน โดยใช้เกณฑ์การทำงานมานาน เพื่อจูงใจให้บุคคลทำงาน และสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของแก่พนักงาน

2.2.2.5 บำเหน็จ (Reward) เป็นเงินเดือนที่พนักงานได้รับหลังจากออกจากงาน หรือครบกำหนดเกษียณอายุ ซึ่งจำนวนเงินที่ได้รับจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน และได้ปฏิบัติตาม เงื่อนไขการจ่ายบำเหน็จเมื่อถึงเวลา หรือเกษียณอายุ องค์กรก็จะจ่ายเงินจำนวนหนึ่งให้แก่พนักงาน

2.2.2.6 ค่าล่วงเวลา (Overtime) เป็นเงินพิเศษที่จ่ายสำหรับการทำงานนอกเหนือเวลาปกติ เมื่อมีงานพิเศษให้ทำ เช่น เวลาหลังเลิกงาน วันหยุด เป็นต้น

2.2.2.7 การใช้สิทธิซื้อหุ้น (Rights) องค์กรหรือบริษัทจะให้สิทธิพิเศษแก่พนักงานซื้อหุ้นของกิจการในราคาที่ต่ำกว่าราคาซื้อขายในท้องตลาด

2.2.2.8 ค่านายหน้า (Commision) เป็นการจ่ายเงินให้แก่พนักงานเพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นกล่าวคือทำงานมากก็ได้เงินมาก เช่น พนักงานขายที่สามารถทำยอดขายได้มาก ก็จะได้เงินค่านายหน้ามากขึ้น

2.2.3 การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน (Non-money Incentive Motivation) การตอบแทนการทำงานที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ การตอบสนองความต้องการของบุคคลในระดับสูงขึ้น เช่น ความต้องการได้รับการยกย่อง ต้องการความมีชื่อเสียง ต้องการมีเกียรติ ต้องการความผูกพัน ต้องการอำนาจ เป็นต้น เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึงควร

เลือกตอบสนองความต้องการของบุคคลให้เหมาะสม การตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน มีดังนี้

2.2.3.1 การยกย่อง (Esteem) เป็นที่ยอมรับว่าบุคคลแต่ละคนชอบการยกย่องมากกว่าการตำหนิติเตียน หรือการลงโทษ เพราะการยกย่องจะทำให้เกิดกำลังใจ มีความรู้สึกดี และเป็นสิ่งจูงใจบุคคลได้ดี ไม่ว่าเด็กหรือผู้ใหญ่ คนหนุ่มสาวหรือคนมีอายุจะพอใจการยกย่องเท่านั้น

การยกย่องผู้บริหารอาจยกย่องพนักงานได้หลายลักษณะ เช่น ให้การ ชมเชย สรรเสริญต่อหน้าสาธารณชน การประกาศเป็นพนักงานดีเด่น ตีตราถ่ายผู้มีผลงานดีเด่น ลงประวัติการทำงานไว้ให้เห็น ได้ชด มอบรางวัล โล่เกียรติยศ จัดงานเลี้ยงแสดงความยินดีในโอกาสที่ได้รับการยอมรับ ประชาสัมพันธ์ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์ของหน่วยงาน เป็นต้น

2.2.3.2 การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) เช่น พนักงานที่ทำงานดี มีคุณสมบัติเหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่งก็ควรได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เช่น ตำแหน่งผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าแผนกและได้รับสิทธิพิเศษ ในการรักษาพยาบาลตรวจสอบสุขภาพ มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โทรศัพท์มือถือ รถประจำตำแหน่ง สถานที่จอดรถโดยเฉพาะ เป็นต้น

2.2.3.3 การให้โอกาสการพัฒนาศักยภาพ (Potential opportunity) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ร่วมทำงานกับผู้เชี่ยวชาญ ให้มีโอกาสร่วมปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานขององค์กร ส่งเสริมให้ศึกษาดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ เข้าร่วมฝึกอบรมศึกษาต่อ เป็นต้น

2.2.3.4 การให้ความมั่นคง (Safety) ผู้บริหารหรือองค์กรควรทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคง ทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น มีอิสระในการทำงานตามขอบเขตของงาน มีหลักประกันความมั่นคงว่าจะได้ทำงานตลอดไป มีการให้บำเหน็จเมื่อออกจากงาน เป็นต้น

2.2.3.5 การให้ความใส่ใจ (Care) ผู้บริหารควรใส่ใจพนักงานทุกคน ด้วยการพบปะ ยิ้มแย้มแจ่มใส ทักทาย ชมเชย ปลอบใจ ไว้วางใจ เป็นต้น ทำให้พนักงานรู้สึกถึงคุณค่า ความเป็นส่วนหนึ่ง การได้รับการยอมรับ ก็จะจูงใจให้พนักงานซึ่งใจและอุทิศเวลาในการทำงาน

2.2.4 การจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Physical environment motives)

2.2.4.1 ควรเป็นสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เอื้ออำนวยต่อการทำงาน (Environmental facilities) มีบรรยากาศที่ดี ได้แก่ ความสะอาดสบาย

สะอาด ความพร้อม แสงสว่าง เพียงพอ อากาศเย็นสบาย มีการตกแต่ง
พอสมควร มีเนื้อที่กว้างขวางเพียงพอ มีห้องน้ำสะอาด มีห้องพัก ดื่มน้ำ ดื่ม
กาแฟ ในช่วงเวลาพัก เป็นต้น

2.2.4.2 มีความพร้อมในด้านอุปกรณ์เครื่องใช้ (Equipment availability) ภายในห้อง
ทำงานควรมีอุปกรณ์เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น
โต๊ะ เก้าอี้ทำงานที่นั่งสบาย โทรศัพท์ และอุปกรณ์อยู่ในสภาพที่พร้อมจะ
ใช้งานได้

2.2.4.3 สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเอง (Atmosphere) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้
พนักงานมีความรัก มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการติดต่อช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
มีความสามัคคี ให้การยกย่องชมเชย และเป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน

2.2.5 การจูงใจด้วยสวัสดิการต่าง ๆ (Fringe benefit) การให้สวัสดิการพนักงาน ทำให้
พนักงานรู้สึกสะดวกสบาย และมีความมั่นคงปลอดภัย จึงเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงาน
ทำงานด้วยความ เต็มใจ และเป็นสุขในการทำงาน สวัสดิการมีหลายลักษณะ ดังนี้

2.2.5.1 การอำนวยความสะดวกทั่วไป (General facilities) เช่น การบริการด้าน
ร้านอาหาร ร้านค้า การจัดงานสินค้าราคาถูก มีรถรับส่ง มีที่จอดรถ มี
ห้องพักรอในช่วงเวลาพัก

2.2.5.2 การบริการด้านสุขภาพ (Health care services) เช่น การจัดให้มีโรงพยาบาล
การรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดการเกี่ยวกับสุขภาพ
มีบริการด้านการ ออกกำลังกาย

2.2.5.3 การบริการด้านนันทนาการ (Recreation services) เช่น สโมสร มีที่เล่นกีฬา
ดนตรี จัดกิจกรรมรื่นเริงตามเทศกาล จัดทัศนศึกษา เพื่อช่วยพนักงานให้มี
โอกาสพักผ่อนหย่อนใจและคลายเครียดจากการปฏิบัติงานเป็นเวลานาน

2.2.5.4 การบริการด้านการศึกษา (Educational services) เช่น จัดให้มีการ
ฝึกอบรม จัดให้เรียนภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ จัดทัศนศึกษา ดูงาน จัดทำ
วารสารเพื่อเผยแพร่และสื่อสาร รวมทั้งให้ความรู้แก่พนักงาน

2.2.5.5 การจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (Socio-economical services) เช่น การทำ
ประกันสังคม การทำประกันชีวิต การให้กู้ยืมเงิน ซื้อบ้าน ซื้อรถยนต์ หรือ
เพื่อการศึกษาต่อ ตลอดจนจัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น (ศิริวรรณ เสรี
รัตน์ และคณะ, 2541, หน้า 136)

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ มีลักษณะแตกต่างกัน จึงต้องมีวิธีการจูงใจให้เหมาะสมกับงาน เหมาะสมกับบุคคล คือ การเลือกจูงใจ โดยวิธีการเด็ดขาดหรือบางทีก็ดำเนินการอย่างละมุนละม่อม มีการต้อรอ มีการแข่งขัน หรือการจูงใจตนเอง เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่พนักงานเอง ส่วนด้านที่เป็นรูปธรรมมากกว่าก็มีการจูงใจด้วยงาน มีผลตอบแทนที่เป็นเงินผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน จัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการ จูงใจด้วยสวัสดิการต่าง ๆ

2.3 หลักเกณฑ์และบทบัญญัติที่เกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการ

จากการศึกษาระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526 (ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 100 ตอนที่ 78 วันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ 2526 หน้า 1-16) มีหลักเกณฑ์และบทบัญญัติที่เกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการ สามารถสรุปได้ดังนี้

2.3.1 ความหมายของลูกจ้างชั่วคราว

ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง ผู้ที่ส่วนราชการจ้างให้ทำงานบางอย่าง ซึ่งโดยปกติแล้วไม่ถือเป็นการปฏิบัติราชการโดยตรง แต่สนับสนุนให้การปฏิบัติราชการเป็นไปได้อย่างเรียบร้อย ประหยัด และมีกำหนดเวลาสิ้นสุดภารกิจ เช่น การขับรถ การส่งเอกสาร การปลูกป่า การดูแลรักษาสถานที่ การพิมพ์เอกสาร หรือทำงานตามโครงการเฉพาะกิจ การจ้างลูกจ้างชั่วคราวอาจเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายเดือนหรือ รายปี แต่จ้างได้ไม่เกินคราวละ 1 ปี ลูกจ้างไม่สามารถขึ้นเงินเดือนได้ ไม่มีบำเหน็จบำนาญ ไม่มีสวัสดิการอย่างข้าราชการ ได้รับสิทธิเฉพาะเรื่องการลา และประกันสังคม

ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง ลูกจ้างซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้เป็นการประจำ เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นการจร หรือเป็นไปตามฤดูกาลชั่วคราว หมายความว่า ลูกจ้างรายเดือน รายวันและรายชั่วโมง ที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่ลักษณะชั่วคราว และหรือมีกำหนดเวลาจ้าง และทั้งนี้ระยะเวลาการจ้างต้องไม่เกินปีงบประมาณ และไม่มีการเพิ่มค่าจ้างประจำปี (ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 100 ตอนที่ 78 วันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ 2526 หน้า 1-16)

ผู้มีอำนาจสั่งจ้างลูกจ้างชั่วคราวคือ ปลัดกระทรวง อธิบดี หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

ผู้มีสิทธิเบิกค่าจ้างชั่วคราว คือลูกจ้างชั่วคราวที่หน่วยราชการว่าจ้างให้ปฏิบัติงานภายใต้งานและโครงการต่าง ๆ ครั้งละไม่เกิน 1 ปี และต้องได้รับการอนุมัติจ้างตามที่ส่วนราชการกำหนด หรือตามที่ตกลงกัน ตามสัญญาจากผู้มีอำนาจอนุมัติและได้รับการแต่งตั้งและมอบหมายให้ปฏิบัติงาน

2.3.2 ประเภทของการจ้างลูกจ้างชั่วคราว

การจ้างลูกจ้างชั่วคราวแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณ และการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ

2.3.2.1 การจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณ

การจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณ กระทรวงการคลังกำหนดหลักเกณฑ์ในการจ้าง ดังนี้

- 1) การจ้างลูกจ้างชั่วคราว ให้จ้างในอัตราค่าจ้างไม่เกินอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งและไม่มี การเลื่อนขั้นค่าจ้าง
- 2) คุณสมบัติทั่วไปของผู้ที่จะสมัครเข้าเป็นลูกจ้างชั่วคราว ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งจ้างที่จะพิจารณา โดยให้คำนึงถึง ความเหมาะสมกับสภาพหรือลักษณะงาน
- 3) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสำหรับผู้สมัครเป็นลูกจ้างชั่วคราว
 - กรณีเป็นงานในหน้าที่ของตำแหน่งข้าราชการ ให้ใช้ชื่อตำแหน่ง และ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่ง ข้าราชการตำแหน่งนั้น
 - กรณีเป็นงานในหน้าที่ของตำแหน่งลูกจ้างประจำ ให้ใช้ชื่อตำแหน่ง และ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่ง ลูกจ้างประจำตำแหน่งนั้น
 - กรณีเป็นงานใหม่ ซึ่งไม่เคยกำหนดตำแหน่งทางข้าราชการหรือ ลูกจ้างประจำให้ขอทำความตกลงเพื่อกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และอัตราค่าจ้างกับสำนักงานงบประมาณ
- 4) การจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากหมวดรายจ่ายอื่น เพื่อจ่ายผู้เชี่ยวชาญของ กรมวิเทศสหการให้ส่วนราชการดำเนินการตามเงื่อนไขการจ้างลูกจ้างชั่วคราวประจำตัวผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศ (ตามแบบ ลข. 1) ได้โดย ไม่ต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง
- 5) การเลิกจ้าง วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของลูกจ้างชั่วคราวให้อยู่ในดุลพินิจของส่วนราชการที่จะพิจารณาตามความเหมาะสมและเป็นธรรม
- 6) การลาออกของลูกจ้างชั่วคราว ให้ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการต่อผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าก่อนวัน ที่จะขอลาออกจากราชการไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เพื่อให้ผู้มีอำนาจสั่งจ้างหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้

พิจารณาอนุมัติ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ ผู้บังคับบัญชาจะอนุญาตให้ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งประสงค์จะลาออก ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวันก็ได้

วิธีปฏิบัติในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณ ให้ดำเนินการดังนี้

- 1) ให้ผู้สมัครกรอกใบสมัครลูกจ้างชั่วคราว (ตามแบบ ลข. 2) และเก็บไว้ที่ส่วนราชการผู้เบิก เพื่อเป็นหลักฐานในการตรวจสอบ
- 2) ปลัดกระทรวง อธิบดี หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่า ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้าง เลิกจ้าง หรือให้ลาออก โดยการออกเป็นคำสั่ง (ตามแบบ ลข.3-ลข. 5) ทั้งนี้ต้องดำเนินการออกคำสั่งตั้งแต่ละปีงบประมาณ
- 3) การจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากหมวดค่าจ้างชั่วคราว (หมวด 220) ให้ส่วนราชการขอขึ้นขันยอดงบประมาณรายจ่ายหมวดค่าจ้างชั่วคราวจากสำนักงานงบประมาณ และขออนุมัติบัญชีลูกจ้างชั่วคราวจากกรมบัญชีกลาง แต่ถ้าเป็นการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากหมวดรายจ่ายอื่น ๆ ที่มีใช้หมวด 220 เช่น หมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้างหมวดเงินอุดหนุน หมวดรายจ่ายอื่น เป็นต้น
- 4) ในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวให้ทำหน้าที่การเงินและหรือบัญชี ให้มีหลักประกันดังนี้
 - ก. การค้ำประกันด้วยบุคคล โดยให้ข้าราชการตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป หรือข้าราชการตำรวจ ข้าราชการทหาร ซึ่งมียศตั้งแต่ร้อยตำรวจเอก ร้อยเอก เรือเอก หรือเรืออากาศเอกขึ้นไป หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีเงินเดือนไม่น้อยกว่า 10,000 บาท หรือพนักงานในภาคเอกชนที่มีเงินเดือนไม่น้อยกว่า 10,000 บาท
 - ข. ใช้เงินสดค้ำประกันเป็นเงินไม่น้อยกว่า 10,000 บาท หรือการค้ำประกันด้วยหลักทรัพย์โดยหลักทรัพย์นั้นต้องมีมูลค่าไม่น้อยกว่า 10,000 บาท
 - ค. กรณีที่ส่วนราชการใด ได้มอบหมายให้ลูกจ้างชั่วคราวรับผิดชอบในวงเงินที่สูงและเห็นว่าควรเรียกหลักประกันเกินกว่าที่กำหนดไว้ตาม (1) หรือ (2) ก็ให้กระทำได้ โดยอยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งจ้างที่จะเรียกหลักประกันตามความเหมาะสมตามแต่กรณี

ง. สำหรับเงินสดที่นำมาค้ำประกันนั้น ให้ส่วนราชการนำฝากคลังตามระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังของส่วนราชการ พ.ศ. 2520 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

5) กรณีส่วนราชการมีความประสงค์จะจ้างลูกจ้างชั่วคราว ในอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) โดยให้ส่วนราชการส่งหนังสือขออนุมัติ การจ้างต่อกรมบัญชีกลางอย่างช้าก่อนเริ่มจ้าง 1 เดือน ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาการขออนุมัติจ้าง ดังนี้

- ชื่อและอายุของผู้ที่ส่วนราชการมีความประสงค์จะจ้าง
- ชื่อตำแหน่งที่จะจ้าง อัตราค่าจ้าง และกำหนดระยะเวลาการจ้าง
- ประวัติการศึกษาและการทำงานที่ผ่านมา
- เหตุผลความจำเป็นในการขออนุมัติจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- ใบอนุมัติเงินประจำงวด หรือใบยืนยันยอดงบประมาณรายจ่าย (ถ้ามี)

หากส่วนราชการมีความประสงค์จะจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยไม่ระบุชื่อของผู้ที่จะจ้างจะต้องชี้แจงเหตุผลความจำเป็น และให้ระบุเงื่อนไขการจ้างของตำแหน่งที่ขอจ้าง โดยให้จัดทำบัญชีรายละเอียดการจ้างลูกจ้างชั่วคราว กรณีการจ้างสูงกว่าขั้นต่ำ (ตามแบบ ลข.6) จำนวน 4 ชุด ส่งพร้อมหนังสือขออนุมัติการจ้างตามวรรคแรก

6) การดำเนินการเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวนอกเหนือจากหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติดังกล่าวข้างต้นส่วนราชการจะต้องได้รับความตกลงจากกระทรวงการคลังก่อน

2.3.2.2 การจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ การจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ กระทรวงการคลังกำหนดหลักเกณฑ์ในการจ้าง ดังนี้

- 1) ส่วนราชการที่ต้องการจ้างลูกจ้างชั่วคราว ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังยกเว้นเงินนอกงบประมาณที่มีระเบียบโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังกำหนดให้ส่วนราชการจ้างลูกจ้างชั่วคราวได้โดยไม่ต้องขอตกลงกับกระทรวงการคลัง ก็ให้เป็นไปตามระเบียบนั้น
- 2) การกำหนดตำแหน่งและเงื่อนไขการจ้างลูกจ้างชั่วคราว

- งานในหน้าที่ของตำแหน่งข้าราชการ ให้ใช้ชื่อตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเหมือนตำแหน่งข้าราชการ
 - งานในหน้าที่ของตำแหน่งลูกจ้างประจำ ให้ใช้ชื่อตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเหมือนลูกจ้างประจำ
 - งานใหม่ที่ไม่เคยกำหนดตำแหน่งทางข้าราชการ หรือลูกจ้างประจำ ให้ขอทำความตกลงเพื่อกำหนดตำแหน่ง เงื่อนไขการจ้าง และอัตราค่าจ้างกับกระทรวงการคลัง
- 3) ให้จ้างในอัตราไม่เกินอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่ง และไม่มีการเลื่อนขึ้นค่าจ้างไม่ว่าการจ้างลูกจ้างชั่วคราวนั้น จะเป็นการจ้างใหม่หรือจ้างต่อเนื่องสำหรับลูกจ้างชั่วคราวรายเดิมไม่มีการเลื่อนขึ้นค่าจ้างให้
 - 4) ระยะเวลาการจ้าง ให้จ้างได้ไม่เกินปีงบประมาณ ยกเว้นส่วนราชการใดที่มีความจำเป็นต้องจ้างในรอบระยะเวลาที่แตกต่างกับรอบระยะเวลาตามปีงบประมาณให้เป็นไปตามที่กระทรวงการคลังได้ให้ความเห็นชอบ
 - 5) ชื่อตำแหน่ง เงื่อนไขการจ้าง และอัตราค่าจ้าง ที่กระทรวงการคลังได้ให้ความเห็นชอบไว้แล้วก่อนที่หลักเกณฑ์นี้มีผลบังคับใช้ ก็ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เดิมและเมื่อตำแหน่งดังกล่าวว่างลงให้ดำเนินการจ้างตามหลักเกณฑ์นี้โดยเคร่งครัดต่อไป

วิธีปฏิบัติในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ให้ดำเนินการดังนี้

- 1) การขออนุมัติจ้างลูกจ้างชั่วคราวให้ส่วนราชการเจ้าของงบประมาณ เป็นผู้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) อย่างช้าก่อนเริ่มจ้าง 1 เดือน ถ้าไม่ดำเนินการภายในเวลาที่กำหนด หากมีปัญหาในการเบิกจ่ายส่วนราชการอาจจะต้องรับผิดชอบ
- 2) กรณีการจ้างต่อเนื่อง ให้อ้างเลขที่หนังสือที่กรมบัญชีกลางอนุมัติให้จ้างไว้เดิมและเหตุผลความจำเป็นในการจ้างต่อ โดย
 - จัดทำบัญชีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวกรณีการจ้างต่อเนื่อง แสดงชื่อหน่วยงานชื่อตำแหน่ง จำนวนอัตราเดิม และจำนวนอัตราใหม่ (ตามแบบ ลข. 10) จำนวน 4 ชุด

- บัญชีรายละเอียดประกอบการจ้างลูกจ้างชั่วคราว แสดงชื่อ ตำแหน่งทั้งหมดที่ขอจ้าง เงื่อนไขการจ้าง และอัตราค่าจ้างของแต่ละตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดข้างต้น (ตามแบบลช. 11) จำนวน 4 ชุด แนบมาพร้อมกับบัญชีการจ้างลูกจ้างชั่วคราว ดังกล่าว
- 3) กรณีการจ้างใหม่เพื่อทดแทนกรอบอัตรากำลังหรือเพื่อเพิ่ม เติมจากกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่แล้ว
- ให้จัดทำบัญชีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวกรณีการจ้างใหม่แสดงชื่อ หน่วยงานชื่อตำแหน่ง จำนวนอัตราและกำหนดระยะเวลาการจ้าง (ตามแบบ ลช. 12) จำนวน 4 ชุด
 - บัญชีแสดงผลความจำเป็นในการจ้างลูกจ้างชั่วคราว (ตามแบบ ลช. 13) จำนวน 1 ชุด
 - บัญชีรายละเอียดประกอบการจ้างลูกจ้างชั่วคราว (ตามแบบ ลช. 11) จำนวน 4 ชุด เช่นเดียวกับข้อ 2
- 4) หากส่วนราชการใดมีความจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างชั่วคราว ไม่ว่าจะเป็นการจ้างต่อเนื่องหรือการจ้างใหม่ในชื่อตำแหน่ง อัตราค่าจ้าง หรือเงื่อนไขการจ้างแตกต่างไปจากหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้จัดทำบัญชีรายละเอียดแยกต่างหากเป็นกรณี ๆ ไป
- 5) ส่วนราชการมีความประสงค์จะจ้างลูกจ้างชั่วคราว ในอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ชี้แจงข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาการขออนุมัติจ้าง ดังนี้
- ชื่อและอายุของผู้ที่ส่วนราชการมีความประสงค์จะจ้าง
 - ชื่อตำแหน่งที่จะจ้าง อัตราค่าจ้าง และกำหนดระยะเวลาการจ้าง
 - ประวัติการศึกษาและการทำงานที่ผ่านมา
 - เหตุผลความจำเป็นในการขออนุมัติจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

หากส่วนราชการมีความประสงค์จะจ้างลูกจ้างชั่วคราว โดยไม่ระบุชื่อของผู้ที่จะจ้าง จะต้องชี้แจงเหตุผลความจำเป็น และให้ระบุเงื่อนไขการจ้างของตำแหน่งที่ขอจ้าง โดยให้จัดทำบัญชีรายละเอียดการจ้างลูกจ้างชั่วคราวกรณีจ้างสูงกว่าขั้นต่ำ (ตามแบบ ลช. 14) จำนวน 4 ชุด ส่งพร้อมหนังสือขออนุมัติการจ้าง

- 6) การจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ให้ทำหน้าที่การเงินและหรือบัญชีให้มีหลักประกันในการจ้างเช่นเดียวกับลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณ
- 7) การจ่ายค่าจ้างจากเงินนอกงบประมาณ ให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการที่จะพิจารณาสั่งจ่ายถ้ามีเงินนอกงบประมาณเพียงพอ ทั้งนี้ให้ถือปฏิบัติเช่นเดียวกับลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- 8) ให้ส่วนราชการเก็บสำเนาคำสั่งลูกจ้างชั่วคราวไว้ เพื่อเป็นหลักฐานในการตรวจสอบของหน่วยตรวจสอบภายในและหรือสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน โดยไม่ต้องส่งให้กรมบัญชีกลาง
- 9) หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณที่ไม่ได้กำหนดไว้ ให้อยู่ในดุลพินิจของส่วนราชการที่จะพิจารณา โดยจะอนุโลมเช่นเดียวกับลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณ
- 10) กรณีที่ส่วนราชการไม่สามารถดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติดังกล่าวได้ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังเป็นกรณี ๆ ไป

2.3.3 หลักเกณฑ์ การเบิกจ่ายเงินค่าจ้างชั่วคราว

2.3.3.1 การเบิกจ่ายเงินค่าจ้างชั่วคราว ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ.2526 ดังนี้

- 1) การเบิกจ่ายเงินให้ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน การเบิกจ่ายเงินค่าจ้างในวันทำงานปกติ กำหนดจ่ายเดือนละ 1 ครั้ง โดยกำหนดเวลาทำงานให้ เป็นไปตามเวลาทำงานของทางราชการ สำหรับการเบิกจ่ายค่าจ้าง ในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดพิเศษ ให้ถือเป็นการปฏิบัติงานนอกเวลาปกติ โดยอัตราค่าจ้างให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ
- 2) การเบิกจ่ายเงินให้ลูกจ้างชั่วคราวรายวันและรายชั่วโมง การเบิกจ่ายเงินค่าจ้างในวันทำงานปกติ กำหนดจ่ายค่าจ้างเดือนละ 1 ครั้ง ซึ่งต้องมีเวลาทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมง และสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48

ชั่วโมง โดยส่วนราชการเจ้าของงบประมาณเป็นผู้กำหนดเวลาทำงาน และเวลาเลิกงาน ส่วนการเบิกจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้จ่ายค่าจ้าง 2 เท่า ของอัตราค่าจ้างอัตราปกติ และการเบิกจ่ายค่าจ้างในวันหยุดพิเศษ ให้จ่ายค่าจ้างเพิ่มให้อีก 1 เท่าของค่าจ้างอัตราปกติ

2.3.3.2 การจ่ายค่าจ้างระหว่างลา ลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ การจ่ายค่าจ้างระหว่างการลาให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการที่จะพิจารณา ส่วนลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณให้ลูกจ้างได้รับเงินค่าจ้างในอัตราปกติตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยอนุโลม สำหรับลูกจ้างที่ลางานในกรณีดังต่อไปนี้

- 1) การลาป่วย ลูกจ้างชั่วคราวลาได้ไม่เกิน 8 วันทำการ สำหรับปีแรกที่เข้าปฏิบัติงานและในปีถัดไป ลาได้ปีละไม่เกิน 15 วันทำการ สำหรับลูกจ้างซึ่งจ้างไว้ปฏิบัติงานต่อเนื่อง เว้นแต่ลูกจ้างที่เข้าปฏิบัติงานในปีแรกไม่ครบ 6 เดือน ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา ลูกจ้างชั่วคราวที่ประสบอันตรายหรือได้รับบาดเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่ ถ้าลาป่วยธรรมดาแล้วยังไม่หาย หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมมีอำนาจให้ลาป่วยไม่เกิน 60 วัน โดยนำกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์ข้าราชการผู้ได้รับอันตรายหรือการเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติหน้าที่ราชการมาใช้บังคับโดยอนุโลม
- 2) การลาเข้ารับการศึกษาการทหาร ให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติได้เกิน 2 เดือน
- 3) การลาเพื่อรับการระดมพล หรือเข้ารับการทดลองความพร้อม ให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติไม่เกิน 30 วัน
- 4) การลาคลอดบุตร ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่จ้างไว้ปฏิบัติงานต่อเนื่อง และเริ่มเข้าปฏิบัติงานในปีแรกครบ 7 เดือน มีสิทธิลาคลอดบุตรปีหนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยรับค่าจ้างระหว่างลาจากส่วนราชการไม่เกิน 45 วัน อีก 45 วัน ให้รับจากประกันสังคม ลูกจ้างชั่วคราวรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิรับค่าจ้างเนื่องจากการลาคลอดบุตร
- 5) การลาไปรับการตรวจคัดเลือก เพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ลาได้ตามความจำเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน

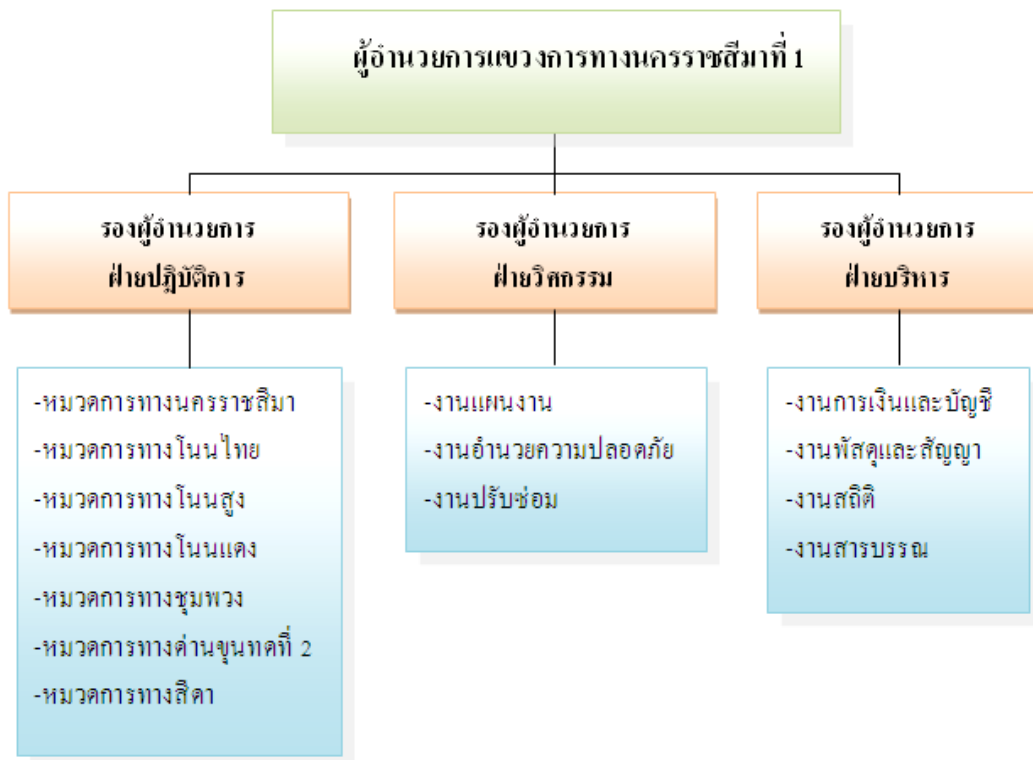
และรายชั่วโมง ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ในกรณี
ลาเข้ารับการฝึกวิชาการทหาร ลาเข้าเข้ารับการระดมพล หรือเข้ารับการ
ทดลองความพร้อม และการลาไปรับการตรวจคัดเลือกเพื่อรับ
ราชการทหาร

2.3.3.3 การเบิกจ่ายเงินให้ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งถึงแก่ความตาย ลูกจ้างชั่วคราวที่ตาย
เนื่องจากปฏิบัติราชการในหน้าที่ และการตายนั้นมิได้เกิดจากความ
ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงหรือความผิดของตนเองให้เลื่อนขึ้นค่าจ้าง
ตั้งแต่วันที่ลูกจ้างผู้นั้นถึงแก่ความตายตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ระเบียบ
กำหนด

2.4 โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคคลของแขวงกระทรวงนครราชสีมาที่ 1

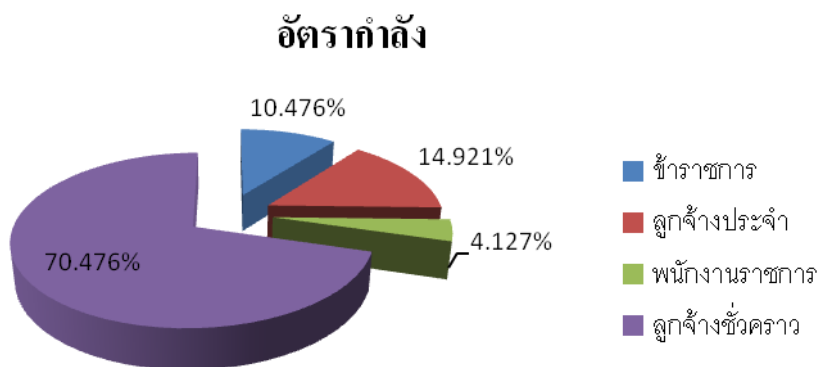
แขวงกระทรวงนครราชสีมาที่ 1 ได้จัดตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2488 โดยสังกัดกับเขตการทาง
นครราชสีมา กองบำรุง กรมทางหลวง เส้นทางที่รับผิดชอบจะอยู่ในพื้นที่บางส่วนของจังหวัด
นครราชสีมา, จังหวัดชัยภูมิและขอนแก่น ปัจจุบันมีการบริหารราชการแบบ CEO ได้มีการแบ่ง
เส้นทางรับผิดชอบใหม่ โดยแขวงกระทรวงนครราชสีมาที่ 1 รับผิดชอบเส้นทางหลวงของจังหวัด
นครราชสีมาตอนบน มีหน้าที่หลักในการดูแล และบำรุงรักษาทางหลวง ให้ประชาชนที่ใช้เส้นทาง
ได้รับความสะดวก ประหยัด และปลอดภัย ตลอดจนการเดินทาง เป็นตัวแทนกรมทางหลวงในการ
ชี้แจงให้คำแนะนำ ปรีกษา ประสานงาน กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน กำกับดูแล
งานจ้างเหมาก่อสร้างทาง หรืองานบูรณะปรับปรุงทางให้ถูกต้องตามแบบและมาตรฐานการ
ก่อสร้าง แขวงกระทรวงนครราชสีมาที่ 1 ได้รับมอบหมายให้ดูแลรักษาทางหลวงของจังหวัด
นครราชสีมาด้านทิศเหนือตอนบน ในท้องที่ 13 อำเภอ ซึ่งเป็นเส้นทางสายหลักที่จะเดินทางสู่
จังหวัดขอนแก่น, จังหวัดชัยภูมิ และภูมิภาคอินโดจีน บางเส้นทางก็เป็นเส้นทางขนส่งพืชไร่ทาง
การเกษตร และผลิตผลทางอุตสาหกรรมเข้าสู่ภาคกลาง โดยมีเส้นทางในความรับผิดชอบทั้งสิ้น
จำนวน 18 สายทาง ระยะทางต่อ 2 ช่องจราจร 851.247 กิโลเมตร ระยะทางจริง 683.923
กิโลเมตร Work load 2,377.19 ระยะทางควบคุมทั้งสิ้น 683.923 กิโลเมตร โดยแบ่งออกตาม
ชนิดของผิวทางเป็น ผิวทางลาดยาง 652.902 กิโลเมตร และ ผิวทางคอนกรีต 198.345 กิโลเมตร
ดังรูปที่ 2.5

และโครงสร้างการบริหารงานบุคลากรของแขวงการทำงานนครราชสีมาที่ 1 นั้น แบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย สำคัญ ๆ และมีบุคลากรตำแหน่งต่าง ๆ ดังแสดงในรูปที่ 2.6



รูปที่ 2.6 โครงสร้างการบริหารงานของแขวงการทำงานนครราชสีมาที่ 1
(ที่มา : งานสารบรรณแขวงการทำงานนครราชสีมาที่ 1 เดือน กันยายน 2556)

สำหรับอัตรากำลังของแขวงการทำงานนครราชสีมาที่ 1 แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ข้าราชการ 33 คน ลูกจ้างประจำ 47 คน พนักงานราชการ 13 คน ลูกจ้างชั่วคราว 222 คน รวมทั้งสิ้น 315 คน เมื่อเทียบเป็นสัดส่วนแล้วแสดงได้ดังรูปที่ 2.7



รูปที่ 2.7 อัตรากำลังของแขวงการทำงานนครราชสีมาที่ 1
(ที่มา : งานสารบรรณแขวงการทำงานนครราชสีมาที่ 1 เดือน กันยายน 2556)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มีผู้ศึกษาวิจัยค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากมาย มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

ไกลวัลย์ เจตนาอนุศาสน์ (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พอร์ค คิงส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โรงงานบ้านโป่ง จำนวน 109 คน ผลการศึกษา พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ในระดับมาก ประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงาน โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน ยกเว้นพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทุกด้าน ส่วนพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความมั่นคงในงานรวมถึงด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน

มัลลิกา จุลธรรมาศน์ (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยด้านบริหารและประโยชน์ที่เกื้อกูลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานด้านกฎหมายโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรตัวอย่างในหน่วยงานภาครัฐจำนวน 12 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานปลัด สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานศาลปกครอง กรมพัฒนาที่ดิน สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรมทะเบียนการค้า กรมศุลกากร กรมราชทัณฑ์ กรมสรรพากร กรมบัญชีกลาง และกรมการปกครอง ได้จำนวนทั้งสิ้น 242 ราย ซึ่งสรุปได้ว่า

1. ความเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานด้านกฎหมายต่อปัจจัยด้านบริหาร ปัจจัยด้านบริหารนับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างมาก ที่สามารถจูงใจให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปัจจัยด้านบริหารนั้น พิจารณาได้จาก การวางแผน การแบ่งงานในหน่วยงาน การมอบหมายงานและมอบอำนาจหน้าที่ การกำหนดอัตราค่าจ้างและ เงินเดือน การสร้างโอกาสก้าวหน้าในงาน และการสร้างผู้นำในงาน ในด้านการวางแผน การแบ่งงานใน หน่วยงาน เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ร้อยละ 73.6 มีความเห็นด้วยว่าการวางแผน การแบ่งงานในหน่วยงานมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ด้านการมอบหมายงานและมอบอำนาจหน้าที่เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ร้อยละ 59.0 มีความเห็นด้วยว่าการมอบหมายงาน และมอบอำนาจหน้าที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง สำหรับด้านการกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนนั้น เจ้า

หน้าที่ๆ ส่วนใหญ่ร้อยละ 59.4 มีความเห็นด้วยว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือน มีความเหมาะสมในระดับต่ำ ส่วนด้านการสร้างโอกาสก้าวหน้าในงานนั้น เจ้าหน้าที่ๆ ส่วนใหญ่ร้อยละ 70.7 มีความเห็นด้วยว่าการสร้างโอกาสก้าวหน้าในงาน มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง และด้านการสร้างผู้นำในงาน เจ้าหน้าที่ๆ ส่วนใหญ่ร้อยละ 53.1 มีความเห็นด้วยว่าการสร้างผู้นำในงานมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมพบว่า เจ้าหน้าที่ๆ มีความเห็นด้วยกับปัจจัยด้านบริหารของหน่วยงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 และเจ้าหน้าที่ๆ ส่วนใหญ่ แสดงความคิดเห็นว่า หน่วยงานควรปรับปรุงด้านการกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน

2. ความเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ปฏิบัติงานด้านกฎหมายต่อปัจจัยด้านประโยชน์ เกื้อกูล ปัจจัยด้านประโยชน์เกื้อกูลจัดเป็นเครื่องมือสำคัญ ที่สามารถจูงใจให้ผู้ที่มิฝีมือน ในการปฏิบัติงานมาอยู่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานภาครัฐ เนื่องจากสิ่งเหล่านี้จะช่วย บรรเทาความยุ่งยากและ กังวลใจในการดำรงชีพของเจ้าหน้าที่ได้มาก โดยปัจจัยด้าน ประโยชน์เกื้อกูลนั้น ได้แก่ สิทธิการลา เงิน สวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร เงิน สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร และเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เป็นต้น ซึ่งเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านประโยชน์เกื้อกูล ที่รัฐจัดให้ยังไม่มี ความเหมาะสมเพียงพอ เห็นได้จากเจ้าหน้าที่ๆ ร้อยละถึง 41.8 ที่เห็นว่าปัจจัยด้านประโยชน์ เกื้อกูล โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับสูง ยกเว้นประเด็นของสิทธิการลา และ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่เจ้าหน้าที่เห็นด้วยว่ารัฐจัดให้ค่อนข้างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.48 และ 3.07 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมพบว่า เจ้าหน้าที่ๆ มีความเห็นด้วยกับปัจจัยด้านประโยชน์เกื้อกูลที่รัฐจัดให้ในระดับปานกลาง โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 และเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า สิทธิในการเบิกค่า รักษาพยาบาลควรครอบคลุมถึงสถานพยาบาลเอกชนด้วย

สายฝน สกกุลเจริญ (2540) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักนโยบายและแผน สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทยผล การศึกษา ปรากฏว่า แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน อยู่ในระดับปานกลางและ บทบาทในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน อยู่ในระดับปานกลาง การ ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน พบว่า อายุ ระดับ การศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับบทบาทในการปฏิบัติงาน

ของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน แต่เพศและ สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ส่วนการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับบทบาท ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

นพรัตน์ อารยพัฒนากุล (2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพโรงพยาบาลชุมชน กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนทุกขนาด 224 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจโดยรวมในระดับปานกลาง ปัจจัยที่สัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ตำแหน่ง ระดับ (ซี) เงินเดือน ปัจจัยที่สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมได้ คือ ปัจจัยจูงใจ ประสบการณ์ทำงาน และปัจจัยค้ำจุน โดยสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพได้ร้อยละ 31.56 ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาท ได้แก่ จำนวนบุคลากรตามอัตรากำลัง และระดับความรู้ของเจ้าหน้าที่ที่กำหนดตามกรอบ ไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ

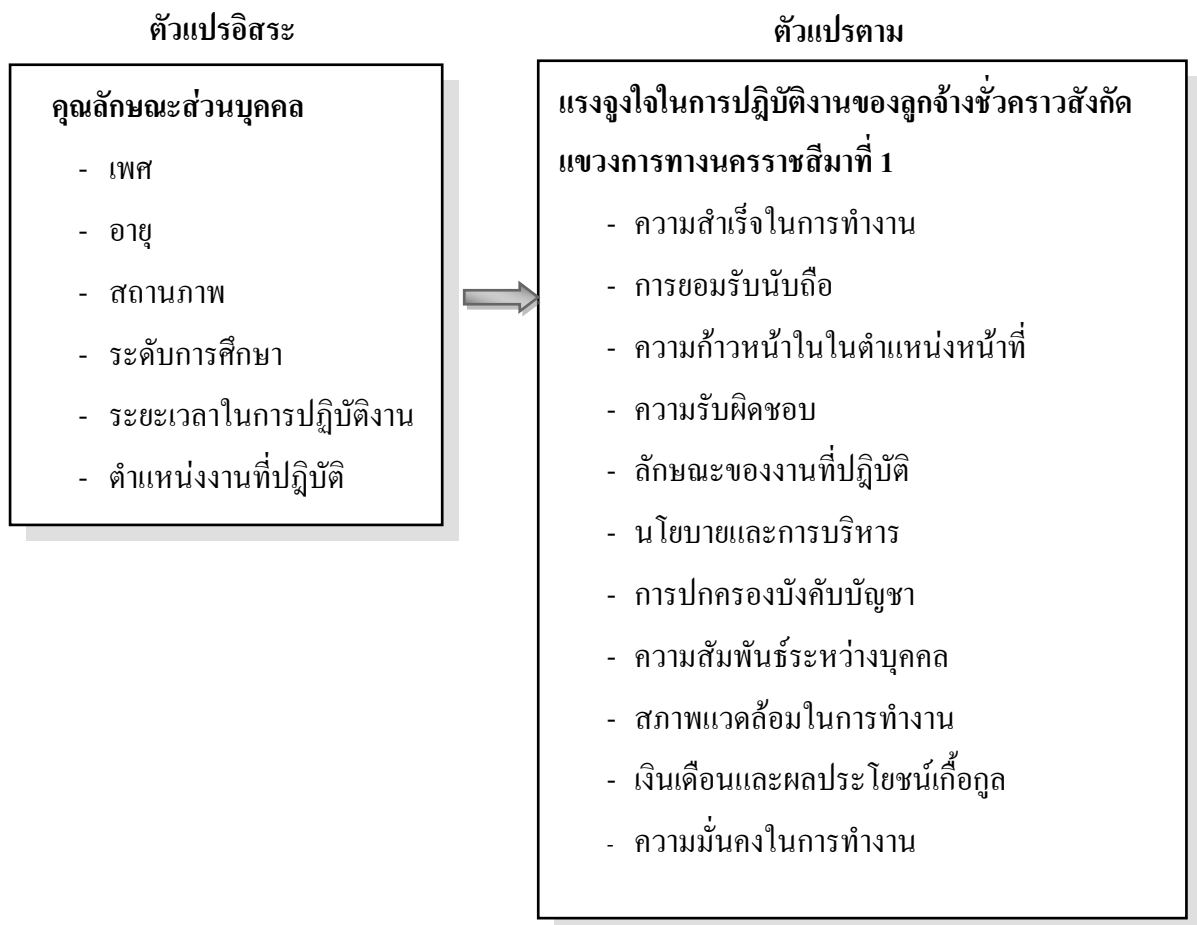
นันทิยา ชุมช่วย (2542) ศึกษาความสามารถในการบริหารงานและแรงจูงใจที่มี อิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป ผลการวิจัย พบว่า หัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมสังคมส่วนใหญ่ มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการและหัวหน้างานเวชกรรมสังคม ระดับปานกลางตามความคิดเห็นของหัวหน้างาน มีความสามารถในการบริหารงานอยู่ในระดับสูงตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ ระดับปานกลางตาม ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมสังคมและหัวหน้างาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางตาม ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมสังคม โดยค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติและความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมสังคมตามความคิดเห็นผู้อำนวยการและหัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรม สังคมมี สูงกว่าตามความคิดเห็นของหัวหน้างาน คุณลักษณะประชากรด้านเพศ การได้รับการอบรม วุฒิการศึกษาสูงสุด อายุราชการ และ ประสบการณ์ตำแหน่งปัจจุบัน ความสามารถในการบริหารงานและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมสังคม ปัจจัยจูงใจและความสามารถในการบริหารงานสามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมสังคมได้ร้อยละ 58.4 ข้อเสนอแนะที่อาจช่วยให้การปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมสังคมดีขึ้น คือ ผู้อำนวยการอาจจะพิจารณาการสนับสนุนปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จและการยกย่อง และปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบังคับบัญชา

ไพศาล ลับบัวงาม (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจและความคาดหวังในการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ผลการศึกษาปรากฏว่า

1. ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษา ในกำกับของรัฐ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ด้านการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านอื่น ๆ อีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีกับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีกับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ด้านการพัฒนาบุคลากรและการกำหนดการประเมินผล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความคาดหวังในการบริหารงานบุคคลของทั้ง 3 มหาวิทยาลัย ทั้ง 8 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ความคาดหวังของบุคลากรที่ต้องการให้สถาบันอุดมศึกษา ในกำกับของรัฐ จัดสรรให้ คือการบริหารงานที่ผสมผสานกัน ระหว่างมหาวิทยาลัยในระบบราชการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและรัฐวิสาหกิจ

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวง การทางนครราชสีมาที่ 1 จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยมุ่งศึกษาตัวแปร ดังรูปที่ 2.8



รูปที่ 2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.7 สมมติฐานการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้มีการกำหนดสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

- 2.7.1 ลูกจ้างชั่วคราวที่เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
- 2.7.2 ลูกจ้างชั่วคราวที่อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
- 2.7.3 ลูกจ้างชั่วคราวที่สถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
- 2.7.4 ลูกจ้างชั่วคราวที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
- 2.7.5 ลูกจ้างชั่วคราวที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
- 2.7.6 ลูกจ้างชั่วคราวที่ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับมอบหมายที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.8 นิยามศัพท์

งานวิจัยครั้งนี้ได้มีการกำหนดนิยามปฏิบัติการที่ใช้ในการศึกษา เพื่อสร้าง แบบสอบถามได้ ดังนี้

2.8.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่มีอิทธิพลเป็นแรงผลักดันหรือเป็นตัวกระตุ้นให้ลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 แสดงพฤติกรรมหรือใช้พลังงานเพื่อการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการประเมินแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีเกณฑ์ตัวชี้วัด 11 ด้านเป็นตัวกำหนดดังนี้

- 1) **ความสำเร็จในการทำงาน** หมายถึง การที่ลูกจ้างชั่วคราวสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้ การรู้จักแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี และผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ และมีความภาคภูมิใจในผลงานของตัวเอง
- 2) **การยอมรับนับถือ** หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นๆ ในสังคมยอมรับในความรู้ ความสามารถในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับคำกล่าวยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ผลงานเป็นที่ยอมรับต่อผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานเป็นที่พอใจต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น
- 3) **ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่** หมายถึง การที่ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน อันเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน มีโอกาสเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม และสัมมนาต่างๆ
- 4) **ความรับผิดชอบ** หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน เป็นงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้ มีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยมีอิสระในการปฏิบัติงาน และสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง
- 5) **ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เป็นงานที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จโดยไม่ต้องให้ผู้อื่นช่วยเหลือ และลักษณะงานเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

- 6) **นโยบายและการบริหาร** หมายถึง องค์กรมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเป็นอย่างดี มีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน และนโยบายในการบริหารง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ
 - 7) **การปกครองบังคับบัญชา** หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี มีลักษณะของความเป็นผู้นำ มีความเป็นธรรมในการบริหาร ให้ความสำคัญและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เข้าพบและปรึกษาหารือได้สะดวก
 - 8) **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** หมายถึง การได้รับความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน และความสามารถในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว และมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี
 - 9) **สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ ห้องทำงาน และโต๊ะทำงาน มีจำนวนเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้งาน ตลอดจนองค์กรมีความมั่นคงในการทำงาน และมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
 - 10) **เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล** หมายถึง การที่ลูกจ้างชั่วคราวผู้ปฏิบัติงานได้รับรายได้ประจำ คือ ค่าจ้าง เงินเดือน เงินตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ จากการทำงานอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตภาพของตนและเป็นธรรมกับงานที่ปฏิบัติ
 - 11) **ความมั่นคงในการทำงาน** หมายถึง การที่ลูกจ้างชั่วคราวผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นต่อความมั่นคงในอาชีพและรายได้ และมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต
- 2.8.2 อายุ** หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ ลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวงกระทรวงการทางนครราชสีมาที่ 1 เกิดจนถึงปัจจุบัน โดยนับเป็นปี แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม คือ อายุไม่เกิน 31 ปี, อายุระหว่าง 31–35 ปี, อายุระหว่าง 36–40 ปี, อายุระหว่าง 41–45 ปี, อายุมากกว่า 45 ปี
- 2.8.3 สถานภาพ** หมายถึง สถานภาพของ ลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวงกระทรวงการทางนครราชสีมาที่ 1 แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม คือ โสด สมรส หย่าร้าง หม้าย แยกกันอยู่

- 2.8.4 ระดับการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของ ลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวง การทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ได้รับขณะที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 7 กลุ่ม คือ ประถมศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี
- 2.8.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ช่วงระยะเวลาหรือจำนวนปีที่ปฏิบัติงานภายใน ลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 โดยนับตั้งแต่ได้เริ่มเข้ามา ปฏิบัติงาน จนถึงปีปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 3 ปี, 3 – 5 ปี, 5 – 10 ปี, 10 -15 ปี , 15 -20 ปี และมากกว่า 20 ปี
- 2.8.6 เงินเดือน** หมายถึง เงินค่าจ้างหรือเงินค่าตอบแทนที่ลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวงการ ทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ได้รับเป็นรายได้จากการปฏิบัติงาน ทั้งก่อนเข้ามาทำงานและ หลังจากลาออกไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือน้อยกว่า 5,000 บาท, 5,000 –10,000 บาท, 10,001–15,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาท
- 2.8.7 ตำแหน่งงาน** หมายถึง ตำแหน่งงานที่ ลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทาง นครราชสีมาที่ 1 ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะตำแหน่ง แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ ชูรการ พนักงานขับรถยนต์ คนงานสนาม และยามรักษาการณ์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการทำโครงการ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงกระทรวงนครราชสีมาที่ 1 โดยการดำเนินการโครงการในครั้งนี้เป็นการดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีลำดับขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ บุคลากรของแขวงกระทรวงนครราชสีมาที่ 1 ซึ่งเป็นลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันจำนวน 222 คน และลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว จำนวน 30 คน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 252 คน

กลุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาจะศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างของลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน โดยการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตร (Taro Yamane) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5

$$\text{จากสูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad (3.1)$$

เมื่อ

N หมายถึง ขนาดประชากร เท่ากับ 222 คน

n หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

e หมายถึง ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มร้อยละ 5 (0.05)

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{222}{1 + 222(0.05)^2}$$

$$n = 142.763 \approx 143 \text{ คน}$$

ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันทั้งสิ้น 143 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างง่าย ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 3.1 และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว จำนวน 30 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาทั้งสิ้น 173 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ฝ่ายวิศวกรรม	1	1
ฝ่ายปฏิบัติการ	2	2
งานพัสดุและสัญญา	3	3
งานการเงินและบัญชี	3	3
งานสถิติ	2	2
งานสารบรรณ	3	3
งานอำนวยความสะดวก	15	8
งานปรับซ่อม	12	8
งานวางแผน	12	8
หมวดการทางนครราชสีมา	28	15
หมวดการทางโนนไทย	30	15
หมวดการทางโนนสูง	24	15
หมวดการทางด่านขุนทดที่ 2	22	15
หมวดการทางชุมพวง	19	15
หมวดการทางโนนแดง	22	15
หมวดการทางสีดา	24	15
รวม	222	143

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้ผู้ศึกษาใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 2 ชุด คือแบบสอบถามที่ใช้สอบถามบุคลากรของแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ซึ่งเป็นลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน และแบบสอบถามที่ใช้สอบถามลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว

3.2.1 แบบสอบถามที่ใช้สอบถามบุคลากรของแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ซึ่งเป็นลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน แบ่งเนื้อหาคำถามออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (checklist) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับมอบหมาย หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน งานที่เคยทำงานมาก่อน เงินเดือน/ค่าจ้างที่ได้รับมาก่อน และเหตุผลที่สมัครเข้ามาทำงานที่แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 โดยแบ่งแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 11 ด้าน ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 56 ข้อ ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------|-------|
| 1. ความสำเร็จในการทำงาน | 4 ข้อ |
| 2. การยอมรับนับถือ | 9 ข้อ |
| 3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 5 ข้อ |
| 4. ความรับผิดชอบ | 4 ข้อ |
| 5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 4 ข้อ |
| 6. นโยบายและการบริหาร | 5 ข้อ |
| 7. การปกครองบังคับบัญชา | 4 ข้อ |
| 8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 7 ข้อ |
| 9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 4 ข้อ |
| 10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล | 5 ข้อ |
| 11. ความมั่นคงในการทำงาน | 5 ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ การตอบจะให้ผู้ตอบลงความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละข้อ โดยกำหนดค่าระดับคะแนนดังนี้

ค่าคะแนน 1	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด
ค่าคะแนน 2	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจน้อย
ค่าคะแนน 3	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจ ปานกลาง
ค่าคะแนน 4	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจมาก
ค่าคะแนน 5	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจมากที่สุด

3.2.2 แบบสอบถามที่ใช้สอบถามลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว แบ่งเนื้อหาคำถามออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ที่แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับมอบหมาย หน่วยงานที่สังกัดขณะปฏิบัติงานอยู่ที่แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 งานที่ได้ทำหลังจากลาออก เงินเดือน/ค่าจ้างที่ได้รับหลังจากลาออก และเหตุผลที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ประกอบด้วยข้อความจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 โดยแบ่งแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 11 ด้าน ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาประกอบด้วยข้อความทั้งหมด 56 ข้อ ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|-------|
| 1. ความสำเร็จในการทำงาน | 4 ข้อ |
| 2. การยอมรับนับถือ | 9 ข้อ |
| 3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 5 ข้อ |
| 4. ความรับผิดชอบ | 4 ข้อ |
| 5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 4 ข้อ |
| 6. นโยบายและการบริหาร | 5 ข้อ |
| 7. การปกครองบังคับบัญชา | 4 ข้อ |
| 8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 7 ข้อ |
| 9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 4 ข้อ |
| 10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ | 5 ข้อ |
| 11. ความมั่นคงในการทำงาน | 5 ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ การตอบจะให้ผู้ตอบลงความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละข้อ โดยกำหนดค่าระดับคะแนนดังนี้

ค่าคะแนน 1	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด
ค่าคะแนน 2	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจน้อย
ค่าคะแนน 3	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจ ปานกลาง
ค่าคะแนน 4	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจมาก
ค่าคะแนน 5	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจมากที่สุด

โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือศึกษาดังนี้

- 1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2) ศึกษาวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และสมมติฐานการศึกษา
- 3) นิยามตัวแปรเพื่อสร้างแบบสอบถาม
- 4) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปร แล้วปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา
- 5) นำแบบสอบถามที่ผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
- 6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้ว ไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มที่ศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) คำนวณค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990:204) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974
- 7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น ไปใช้ในการศึกษาครั้งนี้

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน (Standardized-questionnaire) ใช้แบบสอบถามลักษณะแบบสอบถามปลายปิด (Closed ended question) โดยให้ผู้ตอบเป็นผู้อ่านคำถามและกรอกคำตอบ (Self – administered questionnaire)

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 60 วัน ในช่วงระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2556 – 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2556

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ภายหลังจากที่ผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จึงทำการบันทึกรหัสตามเครื่องมือที่ได้กำหนดไว้เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ที่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยจะแสดงค่าสถิติต่างๆที่ต้องการคำนวณ แล้วนำมาประมวลผล และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจะวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงกระทรวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน กับลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า t-test และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA)

3.5 เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลแรงงูใจในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัด แขวงการทำงานนครราชสีมาที่ 1 จำนวน 5 ระดับ ตามวิธี Likert Scale (ศิริวรรณ, 2541) ซึ่งนำค่าเฉลี่ย ของคะแนนในมาตรวัดมาทำการแบ่งระดับ โดยใช้สูตรดังนี้

$$\begin{aligned} \text{การหาอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} & (3.2) \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

สำหรับเกณฑ์การแปลผลระดับแรงงูใจ ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงชั้นเท่ากันดังนี้

1.00 – 1.80	หมายถึง	แรงงูใจน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	หมายถึง	แรงงูใจน้อย
2.61 – 3.40	หมายถึง	แรงงูใจปานกลาง
3.41 – 4.20	หมายถึง	แรงงูใจมาก
4.21 – 5.00	หมายถึง	แรงงูใจมากที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ผู้ทำการศึกษาได้แจกแบบสอบถามลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน จำนวน 143 ฉบับ ได้รับกลับคืน 143 ฉบับ เท่ากับร้อยละ 100 และได้แจกแบบสอบถามลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ได้ลาออกไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว จำนวน 30 ฉบับ ได้รับกลับคืน 30 ฉบับ เท่ากับร้อยละ 100 ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมตามแบบสอบถามได้นำมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลแบบสอบถาม โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1
- ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1

4.1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1.1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับมอบหมาย โดยมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทำงานนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่
ปัจจุบัน

ข้อมูลทั่วไป	N	ร้อยละ
เพศ		
ไม่ระบุ	1	0.699
หญิง	42	29.371
ชาย	100	69.930
รวม	143	100.000
อายุ		
ไม่ระบุ	1	0.699
ไม่เกิน 30 ปี	29	20.280
อายุระหว่าง 31 - 35 ปี	33	23.077
อายุระหว่าง 36 - 40 ปี	22	15.385
อายุระหว่าง 41 - 45 ปี	30	20.979
อายุมากกว่า 45 ปี	28	19.580
รวม	143	100.000
สถานภาพการสมรส		
ไม่ระบุ	1	0.699
โสด	46	32.168
สมรส	91	63.636
หย่าร้าง	3	2.098
หม้าย	2	1.399
รวม	143	100.000
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	60	41.958
มัธยมศึกษาตอนต้น	22	15.385
มัธยมศึกษาตอนปลาย	21	14.685
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	9	6.294
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	20	13.986
ปริญญาตรี	11	7.692
รวม	143	100.000

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	N	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	27	18.881
3 - 5 ปี	28	19.580
5 - 10 ปี	38	26.573
10 - 15 ปี	30	20.979
15 - 20 ปี	13	9.091
มากกว่า 20 ปี	7	4.895
รวม	143	100.000
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับมอบหมาย		
ไม่ระบุ	9	6.294
ธุรการ	35	24.476
พนักงานขับรถยนต์	3	2.098
คนงานสนาม	91	63.636
ยามรักษาการณ์	5	3.497
รวม	143	100.000
หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน		
ฝ่ายวิศวกรรม	1	.699
ฝ่ายปฏิบัติการ	2	1.399
งานการเงินและบัญชี	3	2.098
งานพัสดุและสัญญา	3	2.098
งานสถิติ	2	1.399
งานสารบรรณ	3	2.098
งานอำนวยความสะดวก	8	5.594

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

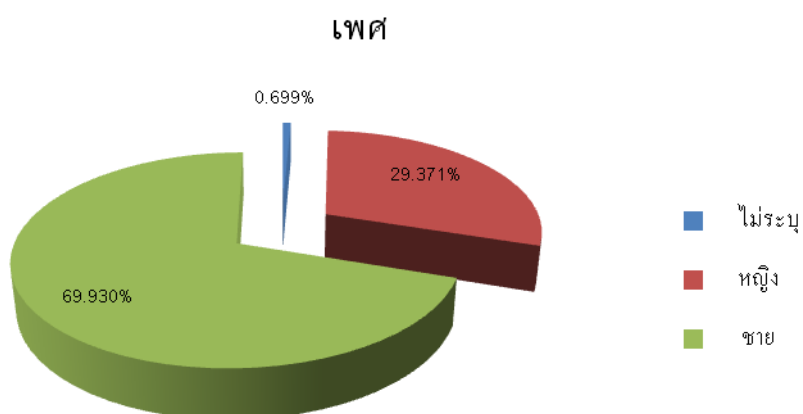
ข้อมูลทั่วไป	N	ร้อยละ
งานปรับซ่อม	8	5.594
งานวางแผน	8	5.594
หมวดการทางนครราชสีมา	15	10.490
หมวดการทางสิดา	15	10.490
หมวดการทางโนนสูง	15	10.490
หมวดการทางโนนแดง	15	10.490
หมวดการทางชุมพวง	15	10.490
หมวดการทางโนนไทย	15	10.490
หมวดการทางด้านขุนทดที่ 2	15	10.490
รวม	143	100.000
เคยทำงานที่อื่นมาก่อนที่จะสมัครเข้ามาทำงานที่		
แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1		
ไม่ระบุ	29	20.280
เคย	75	52.448
ไม่เคย	39	27.273
รวม	143	100.000
เงินเดือน / ค่าจ้างที่ได้รับก่อนที่จะสมัครเข้ามา		
ทำงานที่แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1		
ไม่ระบุ	28	19.200
น้อยกว่า 5,000 บาท	30	20.500
5,000 - 10,000 บาท	76	52.100
10,001 – 15,000 บาท	9	6.200
มากกว่า 15,000 บาท	3	2.100
รวม	143	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	N	ร้อยละ
เหตุผลที่ท่านสมัครเข้ามาทำงานที่แขวงการทาง		
นครรราชสีมาที่ 1 (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
อยู่ใกล้บ้าน	76	57.143
มีความมั่นคง	43	32.331
มีวันหยุด	13	9.774
ค่าตอบแทนสูง	1	0.752
รวม	133	100.000

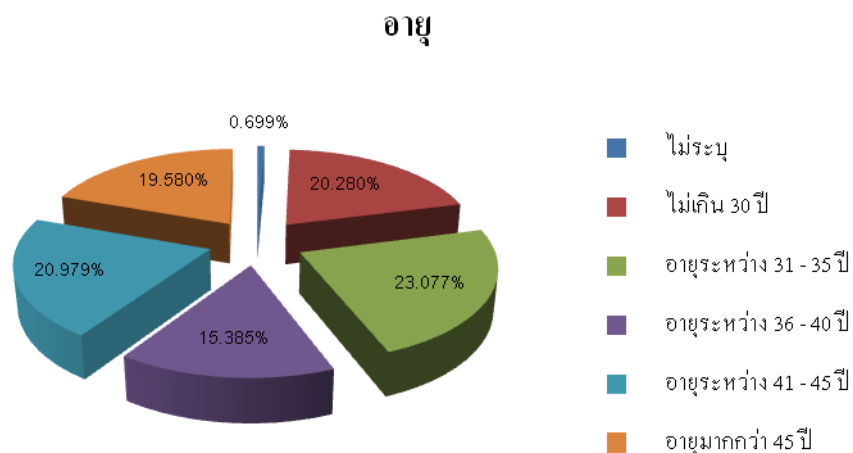
จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทาง นครรราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

- 1) เพศ ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 69.930 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 29.371 ดังรูปที่ 4.1



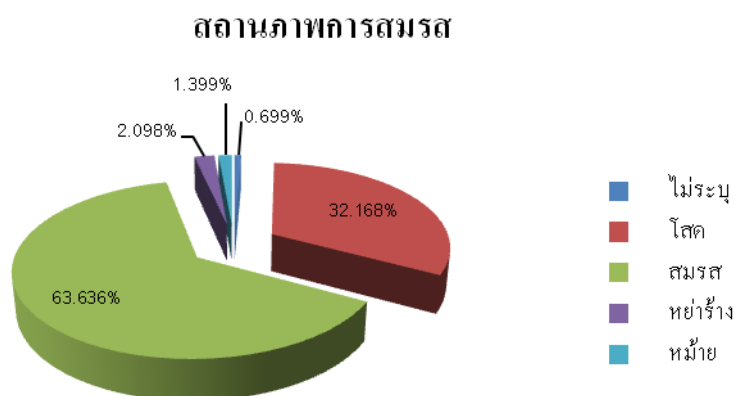
รูปที่ 4.1 เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน

- 2) อายุ ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.077 รองลงมาอายุระหว่าง 41 - 45 ปี ร้อยละ 20.979 อายุไม่เกิน 30 ปี ร้อยละ 20.280 อายุมากกว่า 45 ปี ร้อยละ 19.580 และน้อยสุดคือ อายุระหว่าง 36 - 40 ปี ร้อยละ 15.385 ตามลำดับ ดังรูปที่ 4.2



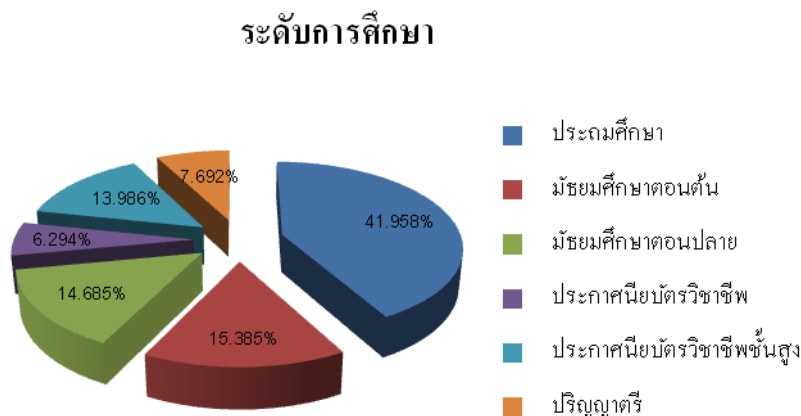
รูปที่ 4.2 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน

- 3) สถานภาพการสมรส ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 63.636 รองลงมาโสด ร้อยละ 32.168 หย่าร้าง ร้อยละ 2.098 และน้อยสุดคือ หม้าย ร้อยละ 1.399 ตามลำดับ ดังรูปที่ 4.3



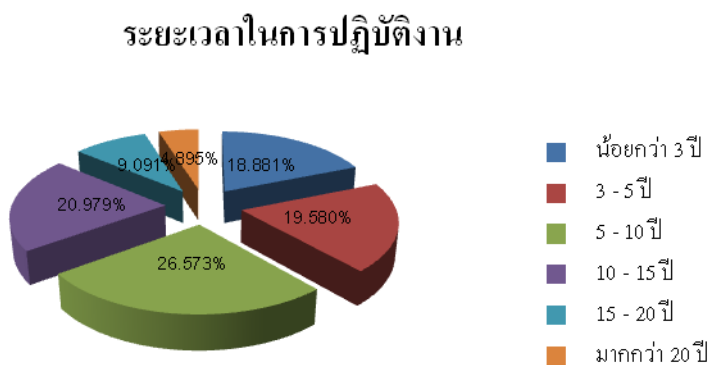
รูปที่ 4.3 สถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน

- 4) ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 41.958 รองลงมา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 15.385 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 14.685 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ร้อยละ 13.989 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 7.692 และน้อยสุดคือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ร้อยละ 6.294 ตามลำดับ ดังรูปที่ 4.4



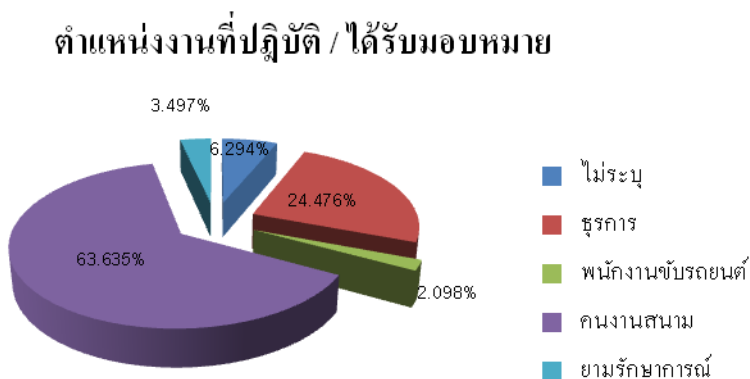
รูปที่ 4.4 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน

- 5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ประสบการณ์) ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.573 รองลงมาอยู่ระหว่าง 10 - 15 ปี ร้อยละ 20.979 น้อยกว่า 3 ปี ร้อยละ 18.881 ระหว่าง 15 - 20 ปี ร้อยละ 9.091 และน้อยสุดคือ มากกว่า 20 ปี ร้อยละ 4.895 ตามลำดับ ดังรูปที่ 4.5



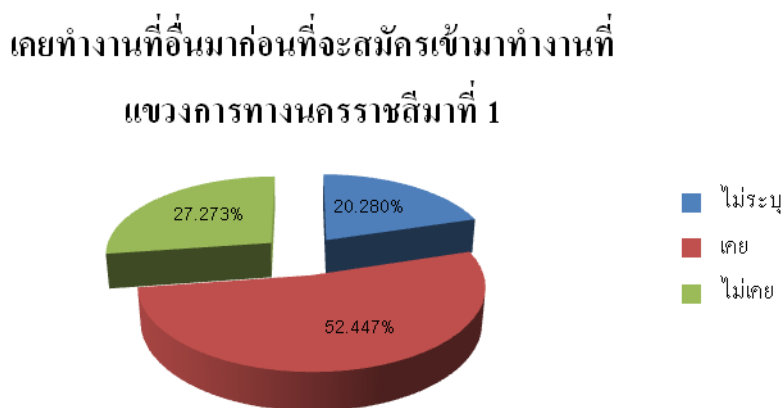
รูปที่ 4.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน

- 6) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ/ได้รับมอบหมาย ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตำแหน่งคนงานสนาม คิดเป็นร้อยละ 63.636 รองลงมาตำแหน่งธุรการ ร้อยละ 24.476 ตำแหน่งยามรักษาการณ์ ร้อยละ 3.497 และน้อยสุดคือ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ร้อยละ 2.098 ตามลำดับ ดังรูปที่ 4.6



รูปที่ 4.6 ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ /ได้รับมอบหมายของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน

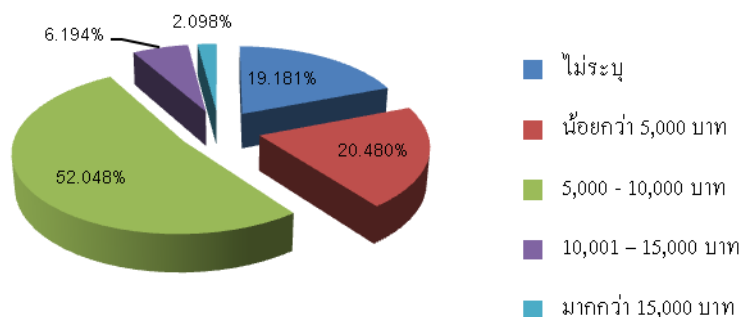
- 7) เคยทำงานที่อื่นมาก่อนที่จะสมัครเข้ามาทำงานที่แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ถูกจ้างชั่วคราวเคยทำงานที่อื่นมาก่อน คิดเป็นร้อยละ 52.447 ดังรูปที่ 4.7



รูปที่ 4.7 อัตราการทำงานที่อื่นมาก่อนที่จะสมัครเข้ามาทำงานที่แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1

- 8) เงินเดือน / ค่าจ้างที่ได้รับก่อนที่จะสมัครเข้ามาทำงานที่แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 (สำหรับผู้ที่เคยทำงานที่อื่นมาก่อน) จากการศึกษพบว่า ส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน / ค่าจ้าง อยู่ระหว่างเดือนละ 5,000 - 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.048 รองลงมา น้อยกว่าเดือนละ 5,000 บาท ร้อยละ 20.480 และน้อยสุดคือ อยู่ระหว่างเดือนละ 10,001 - 15,000 บาท ร้อยละ 6.194 ดังรูปที่ 4.8

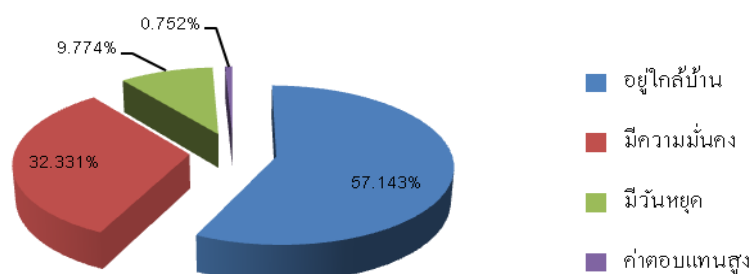
เงินเดือน / ค่าจ้างที่ได้รับก่อนที่จะสมัครเข้ามาทำงานที่
แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1



รูปที่ 4.8 อัตราเงินเดือน / ค่าจ้างที่ได้รับก่อนที่จะสมัครเข้ามาทำงานที่แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 (สำหรับผู้ที่เคยทำงานที่อื่นมาก่อน)

- 9) เหตุผลที่สมัครเข้ามาทำงานที่แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 จากการศึกษพบว่า เหตุผลส่วนใหญ่ คือ อยู่ใกล้บ้าน คิดเป็นร้อยละ 57.143 รองลงมา คือ มีความมั่นคง ร้อยละ 32.331 และน้อยสุดคือ มีค่าตอบแทนสูง ร้อยละ 0.752 ดังรูปที่ 4.9

เหตุผลที่สมัครเข้ามาทำงานที่แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1



รูปที่ 4.9 เหตุผลที่สมัครเข้ามาทำงานที่แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1

4.1.2 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 แล้ว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับมอบหมาย โดยมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลทั่วไปลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 แล้ว

ข้อมูลทั่วไป	N	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	7	23.333
ชาย	23	76.667
รวม	30	100.000
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	3	10.000
อายุระหว่าง 31 - 35 ปี	5	16.667
อายุระหว่าง 36 - 40 ปี	9	30.000
อายุระหว่าง 41 - 45 ปี	2	6.667
อายุมากกว่า 45 ปี	11	36.667
รวม	30	100.000

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	N	ร้อยละ
สถานภาพการสมรส		
โสด	46	23.333
สมรส	91	63.333
หย่าร้าง	2	6.667
หม้าย	2	6.667
รวม	30	100.000
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	8	26.667
มัธยมศึกษาตอนต้น	7	23.333
มัธยมศึกษาตอนปลาย	5	16.667
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	4	13.333
ปริญญาตรี	1	3.333
รวม	30	100.000
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ไม่ระบุ	1	3.333
น้อยกว่า 3 ปี	2	6.667
3 - 5 ปี	9	30.000
5 - 10 ปี	7	23.333
10 - 15 ปี	5	16.667
15 - 20 ปี	6	20.000
รวม	30	100.000
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับมอบหมาย		
ธุรการ	8	26.667
พนักงานขับรถยนต์	2	6.667
คนงานสนาม	18	60.000
ยามรักษาการณ์	2	6.667
รวม	30	100.000

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

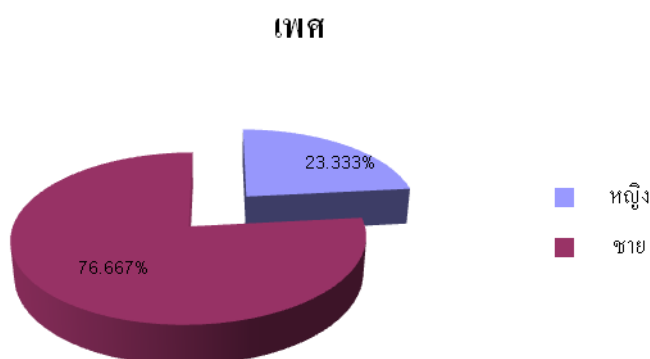
ข้อมูลทั่วไป	N	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัดในขณะปฏิบัติงานอยู่ที่แขวงการ ทางนครราชสีมาที่ 1		
ฝ่ายวิศวกรรม	1	3.333
งานสถิติ	1	3.333
งานอำนวยความสะดวก	8	26.667
งานปรับซ่อม	1	3.333
หมวดการทางนครราชสีมา	2	6.667
หมวดการทางชุมพวง	1	3.333
หมวดการทางโนนไทย	15	50.000
รวม	30	100.000
หลังจากที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ปัจจุบันท่านได้ไปทำงานที่อื่นหรือไม่		
ไม่ระบุ	1	3.333
ทำ	20	66.667
ไม่ทำ	9	30.000
รวม	30	100.000
เงินเดือน/ค่าจ้างที่ได้รับจากที่ทำงานแห่งใหม่ หลังจากที่ลาออกแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1		
ไม่ระบุ	6	20.000
น้อยกว่า 5,000 บาท	2	6.667
5,000 - 10,000 บาท	15	50.000
10,001 – 15,000 บาท	6	20.000
มากกว่า 15,000 บาท	1	3.333
รวม	30	100.000
เหตุผลที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
อยู่ห่างไกลบ้านและครอบครัว	10	31.250
ได้งานอื่นที่มั่นคงและค่าตอบแทนสูงกว่า	6	18.750

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	N	ร้อยละ
มีปัญหาครอบครัว	5	15.625
มีปัญหาด้านสุขภาพร่างกาย	4	12.500
มีปัญหาด้านรายได้และหนี้สิน	3	9.375
อื่นๆ	4	12.500
รวม	32	100.000

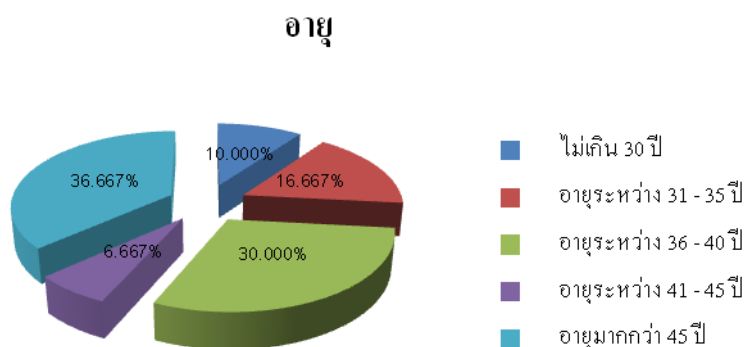
จากตารางที่ 4.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทาง นครราชสีมาที่ 1 ที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 แล้ว ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

- 1) เพศ ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 76.667 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 23.333 ดังรูปที่ 4.10



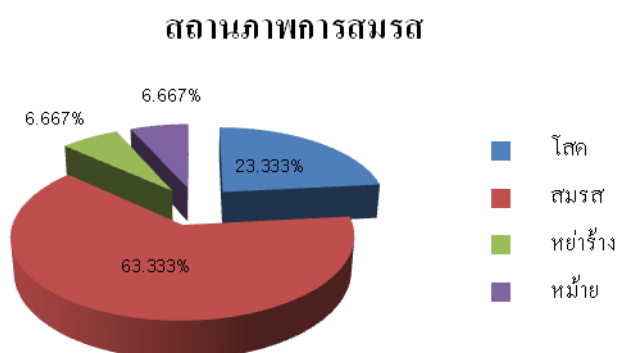
รูปที่ 4.10 เพศของผู้ตอบแบบสอบถามที่ลาออกแล้ว

- 2) อายุ ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่อายุมากกว่า 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.667 รองลงมา อายุระหว่าง 36 - 40 ปี ร้อยละ 30.000 อายุระหว่าง 31 - 35 ปี ร้อยละ 16.667 อายุไม่เกิน 30 ปี ร้อยละ 10.000 และน้อยที่สุดคือ อายุระหว่าง 41 - 45 ปี ร้อยละ 6.667 ตามลำดับ ดังรูปที่ 4.11



รูปที่ 4.11 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่ลาออกแล้ว

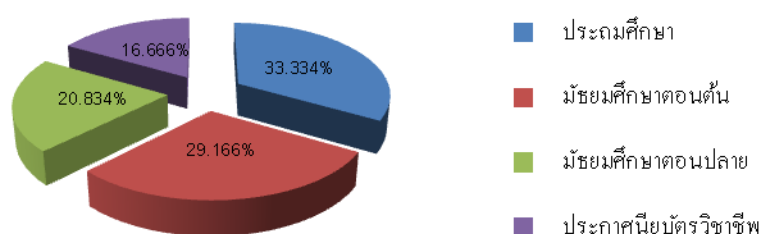
- 3) สถานภาพการสมรส ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 63.333 รองลงมาโสด ร้อยละ 23.333 และน้อยสุดคือ หย่าร้าง กับ หม้าย ร้อยละ 6.667 ดังรูปที่ 4.12



รูปที่ 4.12 สถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามที่ลาออกแล้ว

- 4) ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 33.334 รองลงมาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 15.385 มัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 16.667 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ร้อยละ 16.667 และน้อยสุดคือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ร้อยละ 6.294 ตามลำดับ ดังรูปที่ 4.13

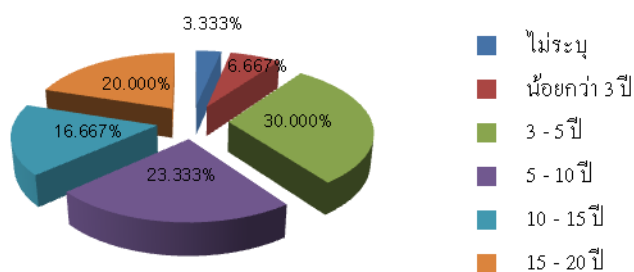
ระดับการศึกษา



รูปที่ 4.13 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามที่ลาออกแล้ว

- 5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 3 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.000 รองลงมา อยู่ระหว่าง 10 - 15 ปี ร้อยละ 20.979 อยู่ระหว่าง 15 - 20 ปี ร้อยละ 20.000 อยู่ระหว่าง 10 - 15 ปี ร้อยละ 16.667 และน้อยสุดคือ มากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.895 ตามลำดับ ดังรูปที่ 4.14

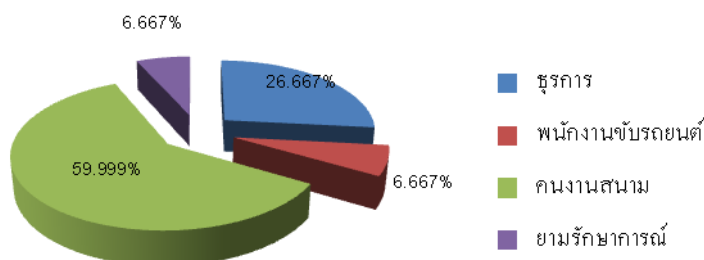
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน



รูปที่ 4.14 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่ลาออกแล้ว

- 6) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับมอบหมาย ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตำแหน่งคนงานสนาม คิดเป็นร้อยละ 59.999 รองลงมาตำแหน่งธุรการ ร้อยละ 24.476 และน้อยสุดคือ พนักงานขับรถยนต์ กับ ข้าราชการการณ ร้อยละ 2.098 ดังรูปที่ 4.15

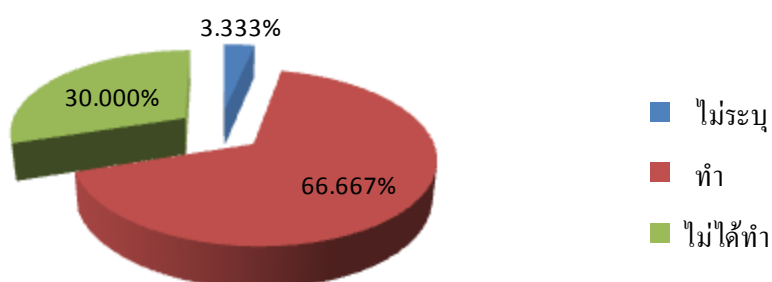
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับมอบหมาย



รูปที่ 4.15 ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับมอบหมายของผู้ตอบแบบสอบถามที่ลาออกแล้ว

- 7) หลังจากทีลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ปัจจุบันได้ไปทำงานที่อื่นหรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ได้ไปทำงานที่อื่น คิดเป็นร้อยละ 66.667 ดังรูปที่ 4.16

หลังจากทีลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ปัจจุบัน ท่านได้ไปทำงานที่อื่นหรือไม่

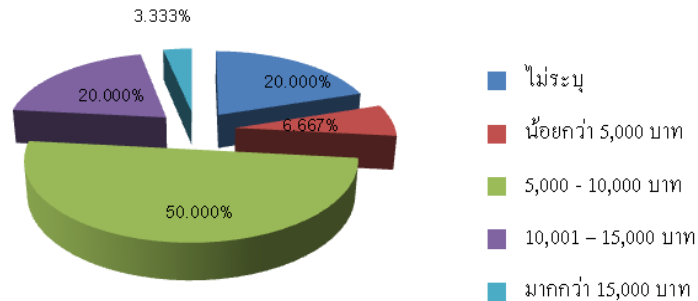


รูปที่ 4.16 อัตราการไปทำงานที่อื่นของผู้ตอบแบบสอบถามทีหลังจากทีลาออกจาก
แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 แล้ว

- 8) เงินเดือน/ค่าจ้างที่ได้รับจากที่ทำงานแห่งใหม่หลังจากทีลาออกแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 (สำหรับผู้ที่ได้ทำงานที่อื่น) ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน / ค่าจ้าง อยู่ระหว่างเดือนละ 5,000 - 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.000 รองลงมา อยู่ระหว่างเดือนละ 10,001 - 15,000 บาท ร้อยละ 20.000 และน้อยสุดคือมากกว่าเดือนละ 15,000 บาท ร้อยละ 3.333 ดังรูปที่ 4.17

เงินเดือน/ค่าจ้างที่ได้รับจากที่ทำงานแห่งใหม่หลังจากที่

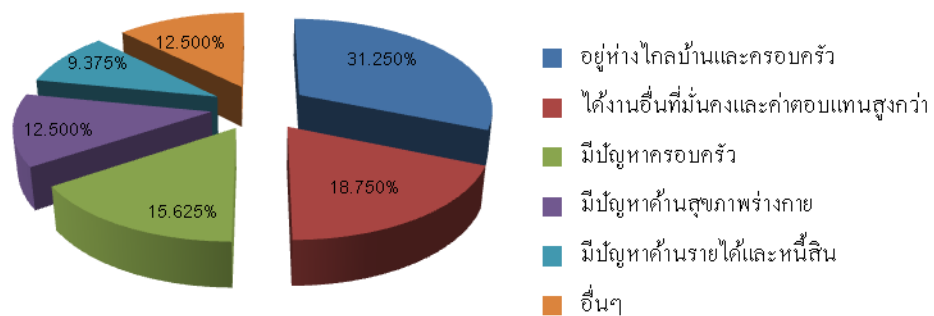
ลาออกแหวงการทางนคราชอาณาจักรสีมาที่ 1



รูปที่ 4.17 เงินเดือน/ค่าจ้างที่ได้รับจากที่ทำงานแห่งใหม่ของผู้ตอบแบบสอบถามหลังจากที่ลาออกจากแหวงการทางนคราชอาณาจักรสีมาที่ 1 แล้ว

- 9) เหตุผลที่ลาออกจากแหวงการทางนคราชอาณาจักรสีมาที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า เหตุผลส่วนใหญ่ คือ อยู่ห่างไกลบ้านและครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 31.250 รองลงมาได้งานอื่นที่มั่นคงและค่าตอบแทนสูงกว่า ร้อยละ 18.750 และสุดท้ายคือ มีปัญหาด้านรายได้และหนี้สิน ร้อยละ 9.375 ดังรูปที่ 4.18

เหตุผลที่ลาออกจากแหวงการทางนคราชอาณาจักรสีมาที่ 1



รูปที่ 4.18 เหตุผลที่ลาออกจากแหวงการทางนคราชอาณาจักรสีมาที่ 1 ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ลาออกจากแหวงการทางนคราชอาณาจักรสีมาที่ 1 แล้ว

4.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแหวงการทางนคราชอาณาจักรสีมาที่ 1

4.2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแหวงการทางนคราชอาณาจักรสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.428	.542	มาก	4
2) ด้านการยอมรับนับถือ	3.319	.574	ปานกลาง	6
3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.136	.749	ปานกลาง	10
4) ด้านความรับผิดชอบ	3.420	.632	มาก	5
5) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.315	.578	ปานกลาง	7
6) ด้านนโยบายและการบริหาร	3.523	.683	มาก	2
7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.587	.701	มาก	1
8) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.502	.671	มาก	3
9) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.226	.799	ปานกลาง	9
10) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับลูก	2.730	.675	ปานกลาง	11
11) ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.281	.752	ปานกลาง	8
รวม	3.315	.526	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.315 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .526 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก อันดับแรก แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก อันดับ 2 และแรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับลูกอยู่ในระดับปานกลาง อันดับสุดท้าย

4.2.1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัด
 แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
1.งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์	3.559	.657	มาก	1
2.ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดจากการ ปฏิบัติงานได้	3.483	.730	มาก	2
3.ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละงาน มี คุณภาพอยู่เสมอ	3.413	.725	มาก	3
4.งานที่ท่านรับผิดชอบเปิดโอกาสให้ท่านได้ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.259	.729	ปานกลาง	4
รวม	3.428	0.542	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทาง
 นครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย
 3.428 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .542 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า แรงจูงใจระดับมากอันดับแรก
 ประเด็นงานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ รองลงมาประเด็นท่านสามารถ
 แก้ปัญหาต่างๆที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละงาน มีคุณภาพอยู่
 เสมอ และประเด็นสุดท้ายงานที่ท่านรับผิดชอบเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4.2.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทาง
 นครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันด้านการยอมรับนับถือ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ
 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือของลูกค้าชั่วคราวสังกัด แขวงการ
ทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน	3.301	.692	ปานกลาง	6
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของ ท่าน	3.308	.674	ปานกลาง	5
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อเสนอแนะของ ท่าน	3.231	.636	ปานกลาง	8
4. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของ ท่าน	3.315	.736	ปานกลาง	4
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานของท่าน	3.524	.812	มาก	1
6. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานของท่าน	3.357	.817	ปานกลาง	2
7. เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จ ในงานของท่าน	3.357	.851	ปานกลาง	2
8. ผู้บังคับบัญชาชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน ของท่าน	3.224	.817	ปานกลาง	9
9. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จ ในงานของท่าน	3.259	.794	ปานกลาง	7
รวม	3.428	0.542	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกค้าชั่วคราวสังกัดแขวงการทาง
นครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.428
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .542 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า แรงจูงใจระดับมากอันดับแรกประเด็น
ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รองลงมาประเด็นเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือใน
การปฏิบัติงาน และประเด็นเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในงาน และประเด็นสุดท้าย
ผู้บังคับบัญชาชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน

4.2.1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงกระทรวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างชั่วคราวสังกัด แขวงกระทรวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1.ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	3.343	.889	ปานกลาง	1
2.ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.951	1.009	ปานกลาง	5
3.ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.175	.891	ปานกลาง	2
4.ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.084	.938	ปานกลาง	4
5.หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆมีความยุติธรรม	3.126	.879	ปานกลาง	3
รวม	3.136	.749	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงกระทรวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.136 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .749 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า แรงจูงใจระดับปานกลาง อันดับแรกประเด็นผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ รองลงมาประเด็นได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และประเด็นสุดท้ายได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

4.2.1.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันด้านความรับผิดชอบ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของลูกจ้างชั่วคราวสังกัด แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1. ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน	3.441	.819	มาก	2
2. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน	3.357	.883	ปานกลาง	3
3. ท่านได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.266	.712	ปานกลาง	4
4. ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา	3.615	.721	มาก	1
รวม	3.420	.632	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.420 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .632 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า แรงจูงใจระดับมาก อันดับแรกประเด็นปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา รองลงมาประเด็นรับผิดชอบงานที่ตรงกับความถนัด และประเด็นสุดท้ายได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

4.2.1.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของลูกจ้างชั่วคราวสังกัด
 แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
1.งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.315	.676	ปานกลาง	2
2.ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งมอบหมายงานที่ชัดเจน	3.308	.762	ปานกลาง	3
3.งานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.350	.715	ปานกลาง	1
4.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.287	.853	ปานกลาง	4
รวม	3.315	.578	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.315 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .578 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า แรงจูงใจระดับปานกลาง อันดับแรกประเด็นงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รองลงมาประเด็นงานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และประเด็นสุดท้ายลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

4.2.1.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันด้านนโยบายและการบริหาร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารของลูกจ้างชั่วคราวสังกัด
การทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
1.นโยบายในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน	3.441	.718	มาก	4
2.นโยบายในการบริหารงานของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	3.434	.801	มาก	5
3.การสั่งการของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน	3.594	.807	มาก	2
4.ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.538	.878	มาก	3
5.ผู้บังคับบัญชาของท่านกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตัวเอง	3.608	.927	มาก	1
รวม	3.523	.683	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.523 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .683 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า แรงจูงใจระดับมาก อันดับแรก ประเด็นผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตัวเอง รองลงมาประเด็นการสั่งการของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน และประเด็นสุดท้ายนโยบายในการบริหารงานของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ

4.2.1.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาของลูกจ้างชั่วคราวสังกัด
แขวงกระทรวงนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถ ในการบริหารเป็นอย่างดี	3.734	1.007	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระใน การปฏิบัติงาน	3.545	.767	มาก	3
3. ท่านมีโอกาสที่จะปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้ อย่างสะดวก	3.420	.809	มาก	4
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อ ท่าน เมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน	3.650	.850	มาก	2
รวม	3.587	.701	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงกระทรวงนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.587 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .701 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า แรงจูงใจระดับมาก อันดับแรก ประเด็นผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี รองลงมาประเด็นผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่าน เมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน และประเด็นมีโอกาสที่จะปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก

4.2.1.8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงกระทรวงนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวสังกัด
 แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
1. ท่านมีความสุขในการทำงานกับเพื่อน ร่วมงานในหน่วยงานของท่าน	3.497	.895	มาก	4
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน	3.343	.779	ปานกลาง	7
3. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกันใน หน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม(คณะ)	3.490	.926	มาก	5
4. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมใน การวางแผนการทำงานและทำงาน ร่วมกันได้เป็นอย่างดี	3.441	.793	มาก	6
5. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.573	.774	มาก	2
6. เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถขอความ ช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาได้	3.622	.925	มาก	1
7. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี	3.552	.870	มาก	3
รวม	3.502	.671	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทาง
 นครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก มี
 ค่าเฉลี่ย 3.502 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .671 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า แรงจูงใจระดับมาก
 อันดับแรกประเด็นเมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาได้ รองลงมาประเด็น
 ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และประเด็นสุดท้ายเพื่อนร่วมงานยอมรับใน
 ความรู้ความสามารถ

4.2.1.9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัด แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1.หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.280	.938	ปานกลาง	2
2.หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน	3.343	.987	ปานกลาง	1
3.อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.091	.978	ปานกลาง	4
4.หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน	3.189	.872	ปานกลาง	3
รวม	3.226	.799	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.226 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .799 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า แรงจูงใจระดับปานกลาง อันดับแรกประเด็นหน่วยงานมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน รองลงมาประเด็นหน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และประเด็นสุดท้ายอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

4.2.1.10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อคุณของลูกจ้างชั่วคราว สังกัด แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
1.เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความ รับผิดชอบ	2.958	.759	ปานกลาง	1
2.เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ ทำ	2.930	.793	ปานกลาง	2
3.เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน	2.434	.931	น้อยที่สุด	5
4.ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ย เลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วง ระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	2.706	.786	ปานกลาง	3
5.การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ มีความ สะดวกรวดเร็ว	2.622	.941	ปานกลาง	4
รวม	2.730	.675	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อคุณอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.730 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .675 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า แรงจูงใจระดับปานกลาง อันดับแรกประเด็นเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบ รองลงมาประเด็นเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ และประเด็นสุดท้ายเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

4.2.1.11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อคุณ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัด
 แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
1. ท่านมั่นใจว่าหากท่านปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี ท่านจะสามารถทำงานอยู่ในหน่วยงานของท่านได้ ตลอดไป	3.315	.989	ปานกลาง	2
2. ท่านมีโอกาสได้รับการต่อสัญญาจ้างในทุกปี	3.566	.916	มาก	1
3. ท่านคิดว่าท่านจะได้รับความมั่นคงทางด้านรายได้ และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานตราบเท่าที่ ท่านยังปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานของท่าน	3.203	1.032	ปานกลาง	4
4. งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเสี่ยงมากน้อยเพียงใดที่ จะก่อให้เกิดอุบัติเหตุหรือได้รับอันตรายต่อ ร่างกาย	3.238	.942	ปานกลาง	3
5. หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการเรื่องความ ปลอดภัยในที่ทำงานอย่างชัดเจน	3.084	.915	ปานกลาง	5
รวม	3.281	.752	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.14 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทาง
 นครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มี
 ค่าเฉลี่ย 3.281 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .752 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า แรงจูงใจระดับมาก
 อันดับแรกประเด็นมีโอกาสได้รับการต่อสัญญาจ้างในทุกปี รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง
 ประเด็นมั่นใจว่าหากปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี จะสามารถทำงานอยู่ในหน่วยงานได้ตลอดไป
 และประเด็นสุดท้ายหน่วยงานมีระบบการจัดการเรื่องความปลอดภัยในที่ทำงานอย่างชัดเจน

4.2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงการทาง นครราชสีมาที่ 1

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวงการทาง
 นครราชสีมาที่ 1 ที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 แล้ว โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ
 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ที่ลาออกจากแขวงการทาง นครราชสีมาที่ 1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.667	.531	มาก	4
2) ด้านการยอมรับนับถือ	3.626	.610	มาก	5
3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.340	.850	ปานกลาง	10
4) ด้านความรับผิดชอบ	3.500	.666	มาก	6
5) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.483	.713	มาก	8
6) ด้านนโยบายและการบริหาร	3.760	.618	มาก	2
7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.825	.729	มาก	1
8) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.681	.736	มาก	3
9) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.383	.830	ปานกลาง	9
10) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	3.160	.690	ปานกลาง	11
11) ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.500	.500	มาก	6
รวม	3.539	.587	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.539 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .587 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก อันดับแรก แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก อันดับ 2 และแรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับอยู่ในระดับปานกลาง อันดับสุดท้าย

4.2.2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทาง นครราชสีมาที่ 1 ที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 แล้ว ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1.งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์	3.833	.648	มาก	1
2.ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้	3.533	.629	มาก	4
3.ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละงาน มีคุณภาพอยู่เสมอ	3.700	.651	มาก	2
4.งานที่ท่านรับผิดชอบเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.600	.724	มาก	3
รวม	3.667	.531	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.667 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .531 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่าแรงจูงใจระดับมากอันดับแรก ประเด็นงานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ รองลงมาประเด็นผลการปฏิบัติงานในแต่ละงาน มีคุณภาพอยู่เสมอ และประเด็นอันดับสุดท้ายสามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้

4.2.2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 แล้ว ด้านการยอมรับนับถือ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือของลูกค้าชั่วคราวที่ลาออกจาก
 แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
1.ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน	3.733	.640	มาก	1
2.ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของ ท่าน	3.600	.770	มาก	7
3.ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อเสนอแนะของ ท่าน	3.467	.776	มาก	9
4.เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของ ท่าน	3.567	.728	มาก	8
5.ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานของท่าน	3.733	.640	มาก	1
6.เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานของท่าน	3.633	.718	มาก	3
7.เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จใน งานของท่าน	3.633	.809	มาก	3
8.ผู้บังคับบัญชาชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของ ท่าน	3.633	.718	มาก	3
9.ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จใน งานของท่าน	3.633	.669	มาก	3
รวม	3.626	.610	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกค้าชั่วคราวที่ลาออกจากแขวง
 การทางนครราชสีมาที่ 1 ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.626 ส่วนเบี่ยงเบน
 มาตรฐาน .610 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า แรงจูงใจระดับมาก อันดับแรกผู้บังคับบัญชาให้
 ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รองลงมาประเด็นเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
 เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในงาน ผู้บังคับบัญชาชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน

ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในงาน และประเด็นสุดท้ายผู้บังคับบัญชามอบรับฟังข้อเสนอแนะ

4.2.2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 แล้ว ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1.ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	3.567	.971	มาก	1
2.ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.267	.980	ปานกลาง	4
3.ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.400	.932	ปานกลาง	2
4.ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.367	.928	ปานกลาง	3
5.หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลากรเข้ารับราชการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆมีความยุติธรรม	3.100	1.094	ปานกลาง	5
รวม	3.340	.850	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.18 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.340 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .850 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า แรงจูงใจระดับมาก อันดับแรก ประเด็นผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ รองลงมา

ประเด็นได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และประเด็นสุดท้ายหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆมีความยุติธรรม

4.2.2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 แล้ว ด้านความรับผิดชอบ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1. ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน	3.433	.858	มาก	3
2. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน	3.533	.819	มาก	2
3. ท่านได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.367	.809	ปานกลาง	4
4. ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา	3.667	.661	มาก	1
รวม	3.500	.666	มาก	

จากตารางที่ 4.19 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.500 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .666 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า แรงจูงใจระดับมาก อันดับแรกประเด็นปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา รองลงมาประเด็นปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง และประเด็นสุดท้ายท่านได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

4.2.2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงกาหนทางนครรราชสีมาที่ 1 ที่ลาออกจากแขวงกาหนทางนครรราชสีมาที่ 1 แล้ว ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงกาหนทางนครรราชสีมาที่ 1

แรงจูงใจในการทำงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1.งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.433	.817	มาก	3
2.ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน	3.433	.898	มาก	3
3.งานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.600	.675	มาก	1
4.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.467	.900	มาก	2
รวม	3.483	.713	มาก	

จากตารางที่ 4.20 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงกาหนทางนครรราชสีมาที่ 1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.483 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .713 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า แรงจูงใจระดับมาก อันดับแรกประเด็นงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รองลงมาประเด็นลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และประเด็นสุดท้ายงานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กับประเด็นลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน

4.2.2.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงกาหนทางนครรราชสีมาที่ 1 ที่ลาออกจากแขวงกาหนทางนครรราชสีมาที่ 1 แล้ว ด้านนโยบายและการบริหาร

โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารของลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงกระทรวงนครราชสีมาที่ 1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1.นโยบายในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน	3.700	.794	มาก	4
2.นโยบายในการบริหารงานของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	3.700	.702	มาก	4
3.การสั่งการของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน	3.800	.610	มาก	2
4.ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.733	.785	มาก	3
5.ผู้บังคับบัญชาของท่านกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตัวเอง	3.867	.776	มาก	1
รวม	3.760	.618	มาก	

จากตารางที่ 4.21 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงกระทรวงนครราชสีมาที่ 1 ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.760 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .618 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า แรงจูงใจระดับมาก อันดับแรกประเด็นผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตัวเอง รองลงมาประเด็นการสั่งการของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน และประเด็นสุดท้ายนโยบายในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน กับประเด็นนโยบายในการบริหารงานของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ

4.2.2.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงกระทรวงนครราชสีมาที่ 1 ที่ลาออกจากแขวงกระทรวงนครราชสีมาที่ 1 แล้ว ด้านนโยบายและการบริหารโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาของลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงกระทรวงนครราชสีมาที่ 1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี	4.033	.765	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน	3.600	.855	มาก	4
3. ท่านมีโอกาสที่จะปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก	3.667	.844	มาก	3
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่าน เมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน	4.000	.743	มาก	2
รวม	3.825	.729	มาก	

จากตารางที่ 4.22 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงกระทรวงนครราชสีมาที่ 1 ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.825 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .729 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า แรงจูงใจระดับมาก อันดับแรกประเด็นผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี รองลงมาประเด็นผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวล เมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน และประเด็นสุดท้ายผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน

4.2.2.8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงกระทรวงนครราชสีมาที่ 1 ที่ลาออกจากแขวงกระทรวงนครราชสีมาที่ 1 แล้ว ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงกระทรวงนครราชสีมาที่ 1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1. ท่านมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน	3.933	.868	มาก	1
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	3.700	.750	มาก	4
3. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกันในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม(คณะ)	3.600	.968	มาก	5
4. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานและทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	3.567	.971	มาก	6
5. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.733	.828	มาก	2
6. เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาได้	3.500	.938	มาก	7
7. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี	3.733	.785	มาก	2
รวม	3.681	.736	มาก	

จากตารางที่ 4.23 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงกระทรวงนครราชสีมาที่ 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.681 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .736 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า แรงจูงใจระดับมาก อันดับแรกประเด็นมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาประเด็นผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา กับประเด็นสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี และประเด็นสุดท้ายเมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาได้

4.2.2.9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 แล้ว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1.หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.500	.777	มาก	1
2.หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน	3.467	.973	มาก	2
3.อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.167	.950	ปานกลาง	4
4.หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน	3.400	.894	ปานกลาง	3
รวม	3.383	.830	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.24 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.383 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .830 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า แรงจูงใจระดับมาก อันดับแรก ประเด็นหน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รองลงมา ประเด็นหน่วยงานมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน และประเด็นสุดท้ายอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

4.2.2.10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 แล้ว ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์

เกี่ยวกับค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1.เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบ	3.367	.556	ปานกลาง	1
2.เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	3.267	.640	ปานกลาง	2
3.เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.900	.960	ปานกลาง	5
4.ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.200	.761	ปานกลาง	3
5.การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวกรวดเร็ว	3.067	.907	ปานกลาง	4
รวม	3.160	.690	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.25 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับลูกจ้างอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.160 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .691 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า แรงจูงใจระดับปานกลางอันดับแรกประเด็นเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบ รองลงมาประเด็นเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ และประเด็นสุดท้ายเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

4.2.2.11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 แล้ว ด้านความมั่นคงในการทำงาน

โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงกระทรวงนครราชสีมาที่ 1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1. ท่านมั่นใจว่าหากท่านปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี ท่านจะสามารถทำงานอยู่ในหน่วยงานของท่านได้ตลอดไป	3.700	.750	มาก	2
2. ท่านมีโอกาสได้รับการต่อสัญญาจ้างในทุกปี	3.767	.774	มาก	1
3. ท่านคิดว่าท่านจะได้รับความมั่นคงทางด้านรายได้และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานตราบเท่าที่ท่านยังปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานของท่าน	3.400	.770	ปานกลาง	4
4. งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเสี่ยงมากน้อยเพียงใดที่จะก่อให้เกิดอุบัติเหตุหรือได้รับอันตรายต่อร่างกาย	3.133	1.137	ปานกลาง	5
5. หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการเรื่องความปลอดภัยในที่ทำงานอย่างชัดเจน	3.500	.777	มาก	3
รวม	3.500	.500	มาก	

จากตารางที่ 4.26 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงกระทรวงนครราชสีมาที่ 1 ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.500 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .500 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า แรงจูงใจระดับมาก อันดับแรกประเด็นมีโอกาสได้รับการต่อสัญญาจ้างในทุกปี รองลงมาประเด็นมั่นใจว่าหากท่านปฏิบัติหน้าที่ได้เป็น

อย่างที่จะสามารถทำงานอยู่ในหน่วยงานได้ตลอดไป และประเด็นสุดท้ายงานที่ทำอยู่มีโอกาสเสี่ยง
 มากน้อยเพียงใดที่จะก่อให้เกิดอุบัติเหตุหรือได้รับอันตรายต่อร่างกาย

เมื่อนำค่าระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงกระทรวงการทาง
 นครราชสีมาที่ 1 ที่ยังทำงานอยู่ปัจจุบันมาเปรียบเทียบกับลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงกระทรวงการทาง
 นครราชสีมาที่ 1 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่
 แตกต่างกัน ซึ่งมีระดับแรงงูใจที่แตกต่างกันเล็กน้อยเพียงบางด้าน คือ ลูกจ้างชั่วคราวที่ยังทำงาน
 อยู่ปัจจุบัน มีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่ลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงกระทรวงการทาง
 นครราชสีมาที่ 1 มีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่
 ปฏิบัติ และด้านความมั่นคงในการทำงาน รายละเอียดดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงกระทรวงการทาง
 นครราชสีมาที่ 1 ที่ยังทำงานอยู่ปัจจุบันกับที่ลาออกแล้ว

แรงงูใจในการ ปฏิบัติงาน	ยังทำงานอยู่ (N=143)			ลาออกแล้ว (N=30)		
	Mean	Std. Deviation	ระดับ แรงงูใจ	Mean	Std. Deviation	ระดับ แรงงูใจ
	1) ด้านความสำเร็จใน การทำงาน	3.428	0.542	มาก	3.667	.531
2) ด้านการยอมรับนับ ถือ	3.319	0.574	ปานกลาง	3.626	.610	มาก
3) ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่	3.136	0.749	ปานกลาง	3.340	.850	ปานกลาง
4) ด้านความ รับผิดชอบ	3.420	0.632	มาก	3.500	.666	มาก
5) ด้านลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ	3.315	0.578	ปานกลาง	3.483	.713	มาก
6) ด้านนโยบายและ การบริหาร	3.523	0.683	มาก	3.760	.618	มาก
7) ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	3.587	0.701	มาก	3.825	.729	มาก

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ยังทำงานอยู่ (N=143)			ลาออกแล้ว (N=30)			
	Mean	Std. Deviation	ระดับ	Mean	Std. Deviation	ระดับ	แรงจูงใจ
			แรงจูงใจ				
8) ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	3.502		0.671	มาก	3.681	.736	มาก
9) ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	3.226		0.799	ปาน กลาง	3.383	.830	ปานกลาง
10) ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์ที่ถือคุณ	2.730		0.675	ปาน กลาง	3.160	.690	ปานกลาง
11) ด้านความมั่นคงใน การทำงาน	3.281		0.752	ปาน กลาง	3.500	.500	มาก
รวม	3.315		0.526	ปาน กลาง	3.539	.587	มาก

4.3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัด แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1

4.3.1 สมมติฐานที่ 1 บุคลากรมีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.3.1.1 ลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1

ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของ
ลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ยังทำงานอยู่ปัจจุบัน จำแนกตามเพศ โดยใช้
วิธีทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์แสดงได้ดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ยังทำงานอยู่ปัจจุบันจำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	หญิง (N=42)		ชาย (N=100)		t-value	Sig.
	Std.		Std.			
	Mean	Deviation	Mean	Deviation		
1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.387	.485	3.445	.568	-.580	.282
2) ด้านการยอมรับนับถือ	3.172	.625	3.380	.545	-1.986	.049*
3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.000	.764	3.190	.743	-1.379	.170
4) ด้านความรับผิดชอบ	3.405	.579	3.430	.657	-.216	.415
5) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.238	.576	3.348	.582	-1.026	.307
6) ด้านนโยบายและการบริหาร	3.471	.695	3.542	.683	-.559	.577
7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.601	.709	3.578	.703	.183	.428
8) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.381	.656	3.553	.677	-1.394	.166
10) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	2.633	.674	2.770	.678	-1.098	.137
11) ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.143	.767	3.332	.743	-1.371	.172
รวม	3.244	.504	3.345	.538	-1.034	.303

จากตารางที่ 4.28 พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($t = -1.034$, $Sig = .303$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นมีแรงจูงใจที่ไม่แตกต่างกัน

4.3.1.2 ลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 จำแนกตามเพศ โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์แสดงได้ดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงกระทรวง
นครราชสีมาที่ 1 จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	หญิง (N=7)		ชาย (N=23)		t-value	Sig.
	Std.		Std.			
	Mean	Deviation	Mean	Deviation		
1) ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	4.000	.804	3.565	.386	1.384	0.105
2) ด้านการยอมรับนับถือ	4.016	1.007	3.507	.389	1.307	0.118
3) ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	3.486	1.038	3.296	.806	0.511	0.307
4) ด้านความรับผิดชอบ	3.964	.871	3.359	.537	2.248	0.016*
5) ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ	3.714	.895	3.413	.655	0.978	0.168
6) ด้านนโยบายและการ บริหาร	3.829	1.009	3.739	.473	0.330	0.372
7) ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	4.107	.923	3.739	.659	1.178	0.124
8) ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	4.000	1.082	3.584	.594	0.974	0.181
9) ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	3.500	1.315	3.348	.656	0.295	0.388
10) ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง	3.257	1.044	3.130	.571	0.307	0.384
11) ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	3.457	.640	3.513	.466	-0.255	0.400
รวม	3.757	.836	3.472	.493	1.131	0.134

จากตารางที่ 4.29 พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน
ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($t = -1.132$, Sig. = .134) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีเพศ

แตกต่างกัน มีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นมีแรงจูงใจที่ไม่แตกต่างกัน

4.3.1.3 ลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน และที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันและที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 จำแนกตามเพศ โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์แสดงได้ดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันและที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	หญิง (N=49)		ชาย (N=123)		t-value	Sig.
	Std.		Std.			
	Mean	Deviation	Mean	Deviation		
1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.474	.576	3.427	.616	0.466	0.321
2) ด้านการยอมรับนับถือ	3.288	.725	3.404	.517	-1.020	0.156
3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.118	.845	3.241	.722	-0.955	0.171
4) ด้านความรับผิดชอบ	3.429	.631	3.396	.680	0.286	0.387
5) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.332	.650	3.354	.571	-0.219	0.413
6) ด้านนโยบายและการบริหาร	3.514	.728	3.538	.668	-0.207	0.418
7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.638	.781	3.630	.668	0.065	0.474
8) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.472	.742	3.568	.668	-0.821	0.206
9) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.362	.843	3.276	.781	0.636	0.263

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	หญิง (N=49)		ชาย (N=123)		t-value	Sig.
	Std.		Std.			
	Mean	Deviation	Mean	Deviation		
10) ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง	2.755	.799	2.867	.686	-0.918	0.110
11) ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	3.176	.788	3.328	.713	-1.232	0.110
รวม	3.323	.586	3.366	.528	-0.465	0.321

จากตารางที่ 4.30 พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($t = -0.465$, $Sig. = .321$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจทุกด้านที่ไม่แตกต่างกัน

4.3.2 สมมติฐานที่ 2 บุคลากรมีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.3.2.1 ลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F = 1.025$, $Sig. = .405$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจทุกด้านที่ไม่แตกต่างกัน

4.3.2.2 ลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F = .733$, $Sig. = .578$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจทุกด้านที่ไม่แตกต่างกัน

4.3.2.3 ลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน และที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่าง

กัน ($F = 1.204$, $Sig. = .309$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจทุกด้านที่ไม่แตกต่างกัน

4.3.3 สมมติฐานที่ 3 บุคลากรมีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.3.3.1 ลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทำงานนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F = 1.087$, $Sig. = .366$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีแรงจูงใจทุกด้านที่ไม่แตกต่างกัน

4.3.3.2 ลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทำงานนครราชสีมาที่ 1 ที่ลาออกจากแขวงการทำงานนครราชสีมาที่ 1

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F = .297$, $Sig. = .827$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีแรงจูงใจทุกด้านที่ไม่แตกต่างกัน

4.3.3.3 ลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทำงานนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน และที่ลาออกจากแขวงการทำงานนครราชสีมาที่ 1

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F = .838$, $Sig. = .503$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีแรงจูงใจทุกด้านที่ไม่แตกต่างกัน

4.3.4 สมมติฐานที่ 4 บุคลากรมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.3.4.1 ลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทำงานนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทำงานนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน ($F = 2.576$, $Sig. = .029$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้าน

ความมั่นคงในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นมีแรงจูงใจที่ไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันจำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	5.547	5	1.109	3.626	.004
	ภายในกลุ่ม	41.917	137	.306		
	รวม	47.464	142			
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	9.636	5	1.927	4.665	.001
	ภายในกลุ่ม	56.598	137	.413		
	รวม	66.234	142			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.402	5	2.280	3.941	.002
	ภายในกลุ่ม	79.263	137	.579		
	รวม	90.664	142			
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.465	5	2.293	4.561	.001
	ภายในกลุ่ม	68.874	137	.503		
	รวม	80.339	142			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.380	5	.676	2.576	.029
	ภายในกลุ่ม	35.959	137	.262		
	รวม	39.339	142			

จากตารางที่ 4.31 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Scheffe และ Tamhane พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในภาพรวมเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทาง
นครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันจำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่โดย
วิธี Scheffe และ Tamhane

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ระดับ การศึกษา	ประถม (n=60)	มัธยมต้น (n=22)	มัธยมปลาย (n=21)	ปวช. (n=9)	ปวส. (n=20)	ปริญญาตรี (n=11)
ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ	ประถม	-	0.037 *	0.979	0.773	0.992	0.827
	มัธยมต้น		-	0.030*	0.988	0.421	0.952
	มัธยมปลาย			-	0.562	0.893	0.615
	ปวช.				-	0.968	1.000
	ปวส.					-	0.986
	ปริญญาตรี						-
ด้านนโยบายและการ บริหาร	ประถม	-	0.008 *	0.898	0.996	0.900	0.923
	มัธยมต้น		-	0.003*	0.546	0.431	0.724
	มัธยมปลาย			-	0.872	0.508	0.602
	ปวช.				-	1.000	1.000
	ปวส.					-	1.000
	ปริญญาตรี						-
ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ประถม	-	0.343	0.319	0.762	1.000	1.000
	มัธยมต้น		-	0.017*	0.053	0.329	0.963
	มัธยมปลาย			-	1.000	0.961	0.681
	ปวช.				-	0.966	0.708
	ปวส.					-	1.000
	ปริญญาตรี						-

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ระดับ การศึกษา	ประถม (n=60)	มัธยมต้น (n=22)	มัธยมปลาย (n=21)	ปวช. (n=9)	ปวส. (n=20)	ปริญญาตรี (n=11)
ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	ประถม	-	0.007 *	1.000	0.997	0.979	0.254
	มัธยมต้น		-	0.032 *	0.516	0.456	0.999
	มัธยมปลาย			-	0.994	0.88	0.304
	ปวช.				-	1.000	0.836
	ปวส.					-	0.875
	ปริญญาตรี						-
รวม	ประถม	-	0.085	0.993	1.000	0.97	0.974
	มัธยมต้น		-	0.085	0.708	0.692	0.885
	มัธยมปลาย			-	0.992	0.873	0.896
	ปวช.				-	1.000	0.999
	ปวส.					-	1.000
	ปริญญาตรี						-

*. มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัด
แขวงการทำงานนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันจำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่พบว่า
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านนโยบายและการบริหาร และด้าน
ความมั่นคงในการทำงาน กลุ่มที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกับกลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และกลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา
ตอนต้น จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับกลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะพบว่ากลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จะมี

แรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับกลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3.4.2 ลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F = 1.902$, $\text{Sig.} = .131$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงงใจด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่นมีแรงงใจที่ไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4.402	5	.880	3.301	.021
	ภายในกลุ่ม	6.400	24	.267		
	รวม	10.802	29			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	6.895	5	1.379	5.534	.002
	ภายในกลุ่ม	5.980	24	.249		
	รวม	12.875	29			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.133	5	1.427	2.668	.047
	ภายในกลุ่ม	12.833	24	.535		
	รวม	19.967	29			
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	5.843	5	1.169	3.528	.016
	ภายในกลุ่ม	7.949	24	.331		
	รวม	13.792	29			

4.3.4.3 ลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน และที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันและที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F = .774, \text{Sig.} = .569$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่นมีแรงจูงใจที่ไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันและที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.028	5	1.206	2.311	.046
	ภายในกลุ่ม	87.121	167	.522		
	รวม	93.149	172			

จากตารางที่ 4.34 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Tamhane พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงกระทรวงการทางนครรราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันและที่ลาออกจากแขวงกระทรวงการทางนครรราชสีมาที่ 1 จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่โดยวิธี Tamhane

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	ประถม (n=68)	มัธยมต้น (n=29)	มัธยมปลาย (n=26)	ปวช. (n=13)	ปวส. (n=25)	ปริญญาตรี (n=12)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ประถม	-	0.551	1.000	1.000	1.000	0.602
	มัธยมต้น		-	0.752	0.875	0.942	1.000
	มัธยมปลาย			-	1.000	1.000	0.693
	ปวช.				-	1.000	0.768
	ปวส.					-	0.865
	ปริญญาตรี						-

4.3.5 สมมติฐานที่ 5 บุคลากรมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.3.5.1 ลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงกระทรวงการทางนครรราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F = 0.145$, $Sig. = .981$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจทุกด้านที่ไม่แตกต่างกัน

4.3.5.2 ลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงกระทรวงการทางนครรราชสีมาที่ 1 ที่ลาออกจากแขวงกระทรวงการทางนครรราชสีมาที่ 1

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F = 0.387$, $Sig. = .853$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจทุกด้านที่ไม่แตกต่างกัน

4.3.5.3 ลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงกระทรวงการทางนครรราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน และที่ลาออกจากแขวงกระทรวงการทางนครรราชสีมาที่ 1

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F = .323, \text{Sig.} = .924$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจทุกด้านที่ไม่แตกต่างกัน

4.3.6 สมมติฐานที่ 6 บุคลากรมีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับมอบหมายที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.3.6.1 ลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับมอบหมายที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F = 1.962, \text{Sig.} = .104$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับมอบหมายที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นมีแรงจูงใจที่ไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับมอบหมาย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว	ระหว่างกลุ่ม	5.340	4	1.335	3.106	.018
	ภายในกลุ่ม	59.321	138	.430		
	รวม	64.661	142			

จากตารางที่ 4.36 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Scheffe พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับมอบหมาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันจำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับมอบหมาย เป็นรายคู่โดยวิธี Scheffe

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับมอบหมาย	ไม่ระบุ (n=9)	ธุรการ (n=35)	พชร. (n=3)	คนงานสนาม (n=91)	ยามรักษาการณ์ (n=5)
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ไม่ระบุ	-	0.841	1.000	0.682	0.612
	ธุรการ		-	0.935	0.996	0.095
	พชร.			-	0.884	0.871
	คนงานสนาม				-	0.047 *
	ยามรักษาการณ์					-

*. มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันจำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับมอบหมาย เป็นรายคู่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล กลุ่มที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งคนงานสนามจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งยามรักษาการณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3.6.2 ลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับมอบหมายที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F = 2.145$, $\text{Sig.} = .119$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับมอบหมายที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นมีแรงจูงใจที่ไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ที่ลาออกจากแขวงการทำงานนครราชสีมาที่ 1 จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับความมอบหมาย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.782	3	.927	4.478	.012
	ภายในกลุ่ม	5.385	26	.207		
	รวม	8.167	29			
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3.631	3	1.210	4.388	.013
	ภายในกลุ่ม	7.171	26	.276		
	รวม	10.802	29			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.844	3	1.281	3.689	.025
	ภายในกลุ่ม	9.031	26	.347		
	รวม	12.875	29			

จากตารางที่ 4.38 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Scheffe พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับความมอบหมาย แตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับความมอบหมาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ที่ลาออกจากแขวงการทำงานนครราชสีมาที่ 1 จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับความมอบหมาย เป็นรายคู่โดยวิธี Scheffe

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับความมอบหมาย	ตุรกร (n=8)	พชร. (n=2)	คนงานสนาม (n=18)	ยามรักษาการณ์ (n=2)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ตุรกร	-	0.220	0.015 *	0.737
	พชร.		-	0.994	0.877
	คนงานสนาม			-	0.879
	ยามรักษาการณ์				-

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับความมอบหมาย	ธุรการ (n=8)	พชร. (n=2)	คณงานสนาม (n=18)	ยามรักษาการณ์ (n=2)
ด้านการยอมรับนับถือ	ธุรการ	-	0.325	0.015 *	0.815
	พชร.		-	1.000	0.907
	คณงานสนาม			-	0.804
	ยามรักษาการณ์				-
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ธุรการ	-	0.185	0.042 *	0.829
	พชร.		-	0.931	0.772
	คณงานสนาม			-	0.901
	ยามรักษาการณ์				-

*. มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับความมอบหมาย เป็นรายคู่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ กลุ่มที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งธุรการจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งคณงานสนามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3.6.3 ลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน และที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันและที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับความมอบหมาย แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F = 1.747$, $Sig. = .142$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับความมอบหมายที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นมีแรงจูงใจที่ไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงกระทรวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันและที่ลาออกจากแขวงกระทรวงการทางนครราชสีมาที่ 1 จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับความมอบหมาย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	ระหว่างกลุ่ม	6.367	4	1.592	3.258	.013
	ภายในกลุ่ม	82.065	168	.488		
	รวม	88.432	172			

จากตารางที่ 4.40 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Scheffe พบว่าแรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับความมอบหมาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงกระทรวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันและที่ลาออกจากแขวงกระทรวงการทางนครราชสีมาที่ 1 จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับความมอบหมายเป็นรายคู่โดยวิธี Scheffe

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับความมอบหมาย	ไม่ระบุ (n=9)	ธุรการ (n=43)	พชร. (n=5)	คนงานสนาม (n=109)	ยามรักษาการณ์ (n=7)
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	ไม่ระบุ	-	0.992	0.992	0.885	0.529
	ธุรการ		-	0.909	0.898	0.136
	พชร.			-	0.722	0.894
	คนงานสนาม				-	0.034 *
	ยามรักษาการณ์					-

*. มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงกระทรวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันและที่ลาออกจากแขวงกระทรวงการทางนครราชสีมาที่ 1 จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับความมอบหมาย เป็นรายคู่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ กลุ่มที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งคนงานสนามจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งยามรักษาการณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันกับลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว ซึ่งจะนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร อีกทั้งยังใช้เป็นข้อมูลในการนำเสนอต่อผู้บริหารหน่วยงาน เพื่อนำไปกำหนดนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 โดยทำการศึกษาลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน จำนวน 143 คน และ ลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว จำนวน 30 คน ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน และลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว สามารถสรุปผลการศึกษาได้เป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การสรุปข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การสรุปผลข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1

ส่วนที่ 3 การสรุปผลข้อมูลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1

5.1.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 69.930) มีอายุอยู่ระหว่าง 31 - 35 ปี (ร้อยละ 23.077) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 63.636) จบการศึกษาระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 41.958) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี (ร้อยละ 26.573) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตำแหน่งคนงานสนาม (ร้อยละ 63.636) ส่วนใหญ่เคยทำงานที่อื่นมาก่อนที่จะสมัครเข้ามาทำงานที่แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 (ร้อยละ 52.447) ได้รับเงินเดือน ค่าจ้างก่อนที่จะ

สมัครเข้ามาทำงานที่แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 อยู่ระหว่างเดือนละ 5,000 - 10,000 บาท (ร้อยละ 52.048) และเหตุผลส่วนใหญ่ที่สมัครเข้ามาทำงานที่แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 คือ อยู่ใกล้บ้าน (ร้อยละ 57.143)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 76.667) มีอายุมากกว่า 45 ปี (ร้อยละ 36.667) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 63.333) จบการศึกษาระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 33.334) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 3 - 5 ปี (ร้อยละ 30.000) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตำแหน่งคนงานสนาม (ร้อยละ 59.999) หลังจากที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ส่วนใหญ่ได้ไปทำงานที่อื่น (ร้อยละ 66.667) ได้รับเงินเดือน ค่าจ้างจากที่ทำงานแห่งใหม่ อยู่ระหว่างเดือนละ 5,000 - 10,000 บาท (ร้อยละ 50.000) และเหตุผลส่วนใหญ่ที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 คือ อยู่ห่างไกลบ้านและครอบครัว (ร้อยละ 31.250)

5.1.2 ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1

จากการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.315 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก อันดับแรก รองลงมาแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว ที่ได้ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว จากการศึกษพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.539 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก อันดับแรก รองลงมาแรงจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

เมื่อนำค่าระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครรราชสีมาที่ 1 ที่ยังทำงานอยู่ปัจจุบันมาเปรียบเทียบกับลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงการทางนครรราชสีมาที่ 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยมีระดับแรงงูใจที่แตกต่างกันเล็กน้อยในด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งลูกจ้างชั่วคราวที่ยังทำงานอยู่ปัจจุบัน มีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกจากแขวงการทางนครรราชสีมาที่ 1 มีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก

5.1.3 ข้อมูลผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครรราชสีมาที่ 1

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรมีเพศแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครรราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน พบว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือที่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกจากแขวงการทางนครรราชสีมาที่ 1 ไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีเพศแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความรับผิดชอบที่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทำการศึกษาลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครรราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันและที่ลาออกจากแขวงการทางนครรราชสีมาที่ 1 ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จากการศึกษาพบว่าบุคลากรมีเพศแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรมีอายุแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครรราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน พบว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ส่วนลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกจากแขวงการทางนครรราชสีมาที่ 1 ไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว จากการศึกษาพบว่าบุคลากรมีอายุแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการศึกษาลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครรราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันและที่ลาออกจากแขวงการทางนครรราชสีมาที่ 1 ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด พบว่า

บุคลากรมีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรมีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทำงานนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ส่วนลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกจากแขวงการทำงานนครราชสีมาที่ 1 ไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว จากการศึกษาพบว่าบุคลากรมีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการศึกษาลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทำงานนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันและที่ลาออกจากแขวงการทำงานนครราชสีมาที่ 1 ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด พบว่าบุคลากรมีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรมีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทำงานนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกจากแขวงการทำงานนครราชสีมาที่ 1 ไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว จากการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อทำการศึกษาลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทำงานนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันและที่ลาออกจากแขวงการทำงานนครราชสีมาที่ 1 ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านความมั่นคงในการทำงานที่พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทำงานนครราชสีมาที่ 1 ที่

ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ส่วนลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว จากการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการศึกษาลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันและที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับมอบหมายที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับมอบหมายแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว จากการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับมอบหมายที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับมอบหมายที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทำการศึกษาลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันและที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับมอบหมายที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ใน 11 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าลูกจ้างชั่วคราวที่ยังปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายฝน สกุลเจริญ (2540) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานนโยบายและแผน สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษา ปรากฏว่า แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนอยู่ในระดับปานกลางและบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ณรงค์ สมัครการ (2545) ที่ศึกษาพบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองแบบแผนและสำรวจ กรมประชาสงเคราะห์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว จากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานครั้งนี้ รวม 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 เป็นรายด้าน จากการศึกษาพบว่ามีรายละเอียดดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งลูกจ้างชั่วคราวที่ยังปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันและลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว ทั้งนี้เป็นเพราะว่าแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ได้ปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงาน โดยการนำกิจกรรม 5 ส มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการอบรมให้ความรู้กับบุคลากร มีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน และมีการตรวจติดตามผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรบรรลุตามเป้าหมาย ทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา มีคุณภาพ มีความสำเร็จในงานเป็นส่วนใหญ่ ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญา จันรอด (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในปัจจุบันจูงใจด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ยังปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าลูกจ้างชั่วคราวที่ยังปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันมองว่าอาชีพที่ทำอยู่ในขณะนี้ เป็นอาชีพที่มีเกียรติได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับในผลงานและคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจสืบเนื่องมาจากลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกไปแล้ว เมื่อไปประกอบอาชีพอื่น ที่ทำงานอื่นอาจไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือจากผู้บังคับบัญชาเหมือนตอนที่ยังทำงานอยู่แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งลูกจ้างชั่วคราวที่ยังปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันและลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชาได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ จากการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของจากรุวรรณ กมลสินธุ์ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญา จันรอด (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในปัจจุบันจูงใจด้านความก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความรับผิดชอบ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งลูกจ้างชั่วคราวที่ยังปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันและลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าลูกจ้างชั่วคราว ได้ทำงานตามความถนัด ปริมาณงานที่ได้รับก็มีความเหมาะสม และสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จทันตามกำหนดเวลา

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ยังปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าลูกจ้างชั่วคราวที่ยังปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันมองว่าไม่ได้รับการส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจนมากนัก และเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างไม่เต็มที่ ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ไป

ประกอบอาชีพอื่นแล้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจสืบเนื่องมาจากว่าหลังจากที่ได้ลาออก และได้ไปทำงานที่อื่นแล้ว มองว่า สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จ โดยไม่รู้สึกลำบากมี โอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ เนื่องจากองค์กรเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความรู้ ความสามารถ และเปิด โอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นถึงแนวทางในการปฏิบัติงาน เมื่อเทียบกับงาน ที่เขาทำอยู่ปัจจุบัน

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งลูกจ้างชั่วคราวที่ยังปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันและลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกจากแขวงการทาง นครราชสีมาที่ 1 ไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว ทั้งนี้เป็นเพราะว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในนโยบาย การบริหารงานของผู้บริหารแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจึงมี เอกภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจกับการทำงาน ของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ที่ทำการศึกษายัจฉัยที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ด้านนโยบายและ การบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งลูกจ้างชั่วคราวที่ยังปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันและลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกจากแขวงการทาง นครราชสีมาที่ 1 ไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว ทั้งนี้เป็นเพราะว่าบุคลากรมีโอกาสที่จะพบและ ปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวกผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และผู้บังคับบัญชามี ลักษณะของความเป็นผู้นำที่บุคลากรปรารถนา จึงช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ที่ทำการศึกษายัจฉัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจใน การทำงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งลูกจ้างชั่วคราวที่ยังปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันและลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกจากแขวงการทาง นครราชสีมาที่ 1 ไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน สามารถช่วยเหลือได้เมื่อ ได้รับความเดือดร้อน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว และมี

ความสามัคคีกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งลูกจ้างชั่วคราวที่ยังปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันและลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว ทั้งนี้เป็นเพราะว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานเพียงบางส่วน การจัดบริเวณที่ทำงานยังไม่เป็นสัดส่วนมากนัก ห้องทำงาน และโต๊ะทำงาน ยังมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะตามหมวดการทาง เนื่องจากสำนักงานหมวดการทางบางแห่ง เก่าทรุดโทรมมีอายุหลายสิบปี มีเพียงการซ่อมแซมบำรุงรักษาเป็นบางครั้ง ส่วนเครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนจำกัดไม่สะดวกและเพียงพอที่จะนำมาใช้งาน

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็่อกุลพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งลูกจ้างชั่วคราวที่ยังปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันและลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้น ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันสูงขึ้น เงินเดือนที่ได้รับยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ส่วนผลประโยชน์ก็่อกุลและสวัสดิการต่างๆ เริ่มมีสิทธิมากขึ้นกว่าเดิม สามารถลา กิจ ลาป่วย ลาพักผ่อนได้

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ยังปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ปัจจุบันการต่อสัญญาจ้างงานทำกัน 6 เดือน และงานที่ทำอยู่มีโอกาสเสี่ยงมากที่จะก่อให้เกิดอุบัติเหตุหรือได้รับอันตรายต่อร่างกาย เพราะคนงานส่วนใหญ่เป็นคนงานสนามทำงานอยู่บนท้องถนนตลอดเวลา ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจสืบเนื่องมาจากว่าหลังจากที่ได้ลาออกไปแล้ว งานที่ทำแห่งใหม่มีความมั่นคงน้อยกว่าที่ทำงานเดิม อีกทั้งทราบว่าค่าจ้างแรงงานชั่วคราวเพิ่มขึ้น ผลประโยชน์ก็่อกุลและสวัสดิการต่างๆ เริ่มมีสิทธิเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าลูกจ้างชั่วคราวที่มี อายุ สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ทั้งลูกจ้างชั่วคราวที่ยังปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันและลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนลูกจ้างชั่วคราวที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่าลูกจ้างชั่วคราวที่ยังปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกจากแนวทางการทางนครราชสีมาที่ 1 ไปประกอบอาชีพอื่นแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับลูกจ้างชั่วคราวที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันพบว่าลูกจ้างชั่วคราวที่ยังปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่าลูกจ้างชั่วคราวที่ยังปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยกลุ่มที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับกลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และกลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับกลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะพบว่ากลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับกลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกจากแนวทางการทางนครราชสีมาที่ 1 ไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่าลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกจากแนวทางการทางนครราชสีมาที่ 1 ไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อศึกษาทั้งลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแนวทางการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันและที่ลาออกจากแนวทางการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความมั่นคงในการทำงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

และลูกจ้างชั่วคราวที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับมอบหมายที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันทั้งลูกจ้างชั่วคราวที่ยังปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันและลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกจากแนวทางการทางนครราชสีมาที่ 1 ไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวที่ยังปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อผล โดยกลุ่มที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งคนงานสนามจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับกลุ่มที่

ปฏิบัติงานในตำแหน่งยามรักษาการณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว พบว่ามีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งธุรการจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับกลุ่มที่ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งคนงานสนามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เมื่อศึกษาทั้งลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน และที่ลาออกจากแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด พบว่ามีแรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งคนงานสนามจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งยามรักษาการณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างชั่วคราวทุกคนได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างชั่วคราวทุกคนแสดงศักยภาพออกมาได้อย่างเต็มที่ และสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการยอมรับนับถือ เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มแนวทางและนโยบายอย่างชัดเจนในการกล่าวคำยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลแก่ลูกจ้างชั่วคราวในกรณีที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และยอมรับฟังข้อเสนอแนะต่างๆ หรือเปิดโอกาสให้ลูกจ้างชั่วคราวได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ควรมีนโยบายอย่างเป็นธรรมและชัดเจน ในการสอบคัดเลือกบรรจุลูกจ้างชั่วคราวให้เป็นพนักงานราชการของกรมทางหลวง มีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการส่งเสริมสนับสนุนในการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบ เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสลูกจ้างชั่วคราวเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ให้คำปรึกษา กรณีที่ไม่สามารถทำงานได้

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ควรมอบหมายให้ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานที่ท้าทาย น่าสนใจ และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่มีลักษณะที่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ และมีการแบ่งมอบหมายงานที่ชัดเจนมากขึ้น อันจะส่งผลให้ลูกจ้างชั่วคราวเร่งสร้างสมรรถนะ และผลงานมากขึ้น

ด้านนโยบายและการบริหาร เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรมีการประกาศหรือชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานออกมาชัดเจนและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ และเอาใจใส่ให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ผู้บังคับบัญชาควร ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก และให้อิสระในการปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ควรจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีระหว่างบุคคลในหน่วยงาน สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกัน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ควรจัดให้มีสถานที่ อาคารสำนักงานที่มีสภาพดี ไม่ชำรุด ฝุ่นผง และควรจัดให้มีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอที่จะนำมาใช้งาน

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว ผู้บริหารระดับสูงของกรมทางหลวง ควรมีการพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้างชั่วคราว และผู้บริหารของแขวงทางหลวงชนบทที่ 1 ควรเร่งรัดในการเบิกจ่ายค่าตอบแทนและเงินสวัสดิการต่างๆ ให้มีความรวดเร็วยิ่งขึ้น ควรส่งเสริมให้มีการมอบทุนการศึกษาให้แก่บุตรธิดาของลูกจ้างชั่วคราว และควรมีการตรวจร่างกายประจำปีให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงทางหลวงชนบทที่ 1 ทุกคนในทุกๆ ปี

ด้านความมั่นคงในการทำงาน เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น หน่วยงานควรสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน โดยมีการดำเนินการจัดการเกี่ยวกับเรื่องอุบัติเหตุและความปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน มีหลักในการปฏิบัติและได้รับความคุ้มครองดูแลจากหน่วยงาน เมื่อเกิดปัญหาเปิดโอกาสให้ชี้แจงแก้ไขข้อผิดพลาด และการพิจารณาต่อสัญญาจ้างงานควรกระทำด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม เท่าเทียมกันทุกคน

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงกระทรวงนครรราชสีมาที่ 1 จำแนกตามหน่วยงานต่าง ๆ ภายในแขวงกระทรวงนครรราชสีมาที่ 1 ว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับใด ด้านใดมีแรงจูงใจมากหรือน้อยตามลำดับ เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของแขวงกระทรวงนครรราชสีมาที่ 1 ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ก่อเกียรติ บูรณวิทย์. (2547). เอกสารประกอบคำบรรยายหลักสูตรการจัดทำแผนรายประมาณการงานบำรุงปกติการควบคุมงานจ้างเหมาและงานอำนวยความสะดวก. สุพรรณบุรี:สำนักทางหลวงที่ 10.
- โกวิทย์ นนทะแสน. (2542). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากรแขวงทางหลวง สังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น). ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไกรวัลย์ เจตนาอนุศาสน์. (2545). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พอร์ค คิงส์ อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด โรงงานบ้านโป่ง. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- จารุวรรณ กมลสินธุ. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร. ปรินญาณิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- จิรนนท์ บรรจงภาค. (2547). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ทางหลวง กรม. (2539). 84 ปี กรมทางหลวง ที่ระลึกในงานฉลองวันคล้ายวันสถาปนากรมทางหลวง. กรุงเทพฯ:กรมทางหลวง.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2540.
- นพรัตน์ อารยพัฒนากุล. (2540). ปัจจัยส่วนบุคคลแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นันทิยา ชุมช่วย. (2542). ความสามารถในการบริหารงานและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ปัญญา จันรอด. (2548). **ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต3.**วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2542). **องค์การและการจัดการ.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุภาพิทยา บวรวัฒนา. (2541). **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ศักดิโสภณาการพิมพ์.
- ไพศาล ดับบัวงาม. (2545). **ความพึงพอใจและความคาดหวังในการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ .**วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มัลลิกา จุลธรรมาศน์. (2544). **ปัจจัยด้านบริหารและประโยชน์เกื้อกูลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย.**วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- “ ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526 ,” **ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ** เล่ม 100 ,ตอนที่ 78 (12 พฤษภาคม 2526): 1-16
- วรรณิ ลิ้มอักษร. (2541). **จิตวิทยาการศึกษา.** สงขลา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์.** ปรินญาณินพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วิสา รุ่งโรจน์สัตย์. (2545). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). **พฤติกรรมองค์กร.**กรุงเทพมหานคร: ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- ศิริไโล กุลทรัพย์ศุทธา. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด.** วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ศักดิ์ณรงค์ สมักรการ. (2546). **ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองแบบแผนและสำรวจ กรมประชาสงเคราะห์.** ปรินญาณินพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สายฝน สกกุลเจริญ. (2540). การศึกษาแรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Alderfer, Clayton P. 1972. **Existence Relatedness and Growth**. New York : Free Press.

Maslow, A. H. 1970. **Motivation and Personality**. 2 nd ed. New York : Harper and Row.

Yameme, Taro.(1967). **Statistic** : An in troduction analysis (3nd.). New York : Harper & Row.

Vroom, W.H. (1964). **Work and motivation**. New York: John Wiley.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามที่ใช้สอบถามบุคลากรของแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1
ซึ่งเป็นลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน



แบบสอบถาม

เรื่อง

การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1

แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 เพื่อนำข้อมูลไปกำหนดนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ต่อไป

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ตามความเป็นจริงของท่านเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพในการวิเคราะห์ผลต่อไป

แบบสอบถามนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะเก็บไว้เป็นความลับและนำไปใช้ในการวิจัยโดยส่วนรวมเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อสิทธิและตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จนครบถ้วน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นายสิทธิพงษ์ ไช้แก้ว

นักศึกษา หลักสูตรมหาบัณฑิตการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค

สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ผู้ทำการศึกษาวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

- หญิง ชาย

2. อายุ

1. ไม่เกิน 30 ปี 2. อายุระหว่าง 31 - 35 ปี
 3. อายุระหว่าง 36 - 40 ปี 4. อายุระหว่าง 41 - 45 ปี
 5. อายุมากกว่า 45 ปี

3. สถานภาพการสมรส

1. โสด 2. สมรส
 3. หย่าร้าง 4. หม้าย
 5. แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

- ประถมศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
 มัธยมศึกษาตอนต้น ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
 มัธยมศึกษาตอนปลาย ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- น้อยกว่า 3 ปี 3 - 5 ปี 5 - 10 ปี
 10 - 15 ปี 15 - 20 ปี มากกว่า 20 ปี

6. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ / ได้รับมอบหมาย

- ชุรการ พนักงานขับรถยนต์
 คนงานสนาม ยามรักษาการณ์

7. หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน

- ฝ่ายวิศวกรรม ฝ่ายปฏิบัติการ งานการเงินและบัญชี
 งานพัสดุและสัญญา งานสถิติ งานสารบรรณ
 งานอำนวยความสะดวก งานปรับซ่อม งานวางแผน
 หมวดการทางนครราชสีมา หมวดการทางลี้ดา หมวดการทางโนนสูง
 หมวดการทางโนนแดง หมวดการทางชุมพวง หมวดการทางโนนไทย
 หมวดการทางด่านขุนทดที่ 2

8. ก่อนที่จะสมัครเข้ามาทำงานที่แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ท่านเคยทำงานที่อื่นมาก่อนหรือไม่
- เคย งาน.....
- ไม่เคย (สำหรับผู้ที่ไม่เคยทำงานที่อื่นมาก่อนให้ข้ามไปตอบส่วนที่ 2)
9. เงินเดือน/ค่าจ้างที่ได้รับก่อนที่จะสมัครเข้ามาทำงานที่แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1
- น้อยกว่า 5,000 บาท 5,000 - 10,000 บาท
- 10,001 – 15,000 บาท มากกว่า 15,000 บาท
10. เหตุผลที่ท่านสมัครเข้ามาทำงานที่แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- อยู่ใกล้บ้าน มีความมั่นคง มีวันหยุด
- ค่าตอบแทนสูง อื่นๆ.....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงช่องระดับแรงจูงใจ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1	งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
2	ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้					
3	ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละงาน มีคุณภาพอยู่เสมอ					
4	งานที่ท่านรับผิดชอบเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
	2) ด้านการยอมรับนับถือ					
5	ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
7	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อเสนอแนะของท่าน					
8	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
9	ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน					
10	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน					
11	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในงานของท่าน					
12	ผู้บังคับบัญชาชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน					
13	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในงานของท่าน					
	3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
14	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ					
15	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
16	ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
17	ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
18	หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับราชการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆมีความยุติธรรม					
	4) ด้านความรับผิดชอบ					
19	ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน					
20	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
21	ท่านได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
22	ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา					
	5) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
23	งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
24	ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน					
25	งานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
26	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่					
	6) ด้านนโยบายและการบริหาร					
27	นโยบายในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน					
28	นโยบายในการบริหารงานของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ					
29	คำสั่งการของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน					
30	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
31	ผู้บังคับบัญชาของท่านกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตัวเอง					
	7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
32	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
33	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน					
34	ท่านมีโอกาสที่จะปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก					
35	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่าน เมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน					
	8) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
36	ท่านมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน					
37	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
38	เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกันในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม(คณะ)					
39	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานและทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี					
40	ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
41	เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาได้					
42	สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี					
	9) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
43	หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
44	หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน					
45	อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
46	หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน					
	10) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยว					
47	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบ					
48	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ					
49	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
50	ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน					
51	การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวกรวดเร็ว					
	11) ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
52	ท่านมั่นใจว่าหากท่านปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี ท่านจะสามารถทำงานอยู่ในหน่วยงานของท่านได้ตลอดไป					
53	ท่านมีโอกาสได้รับการต่อสัญญาจ้างในทุกปี					
54	ท่านคิดว่าท่านจะได้รับความมั่นคงทางด้านรายได้และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานตราบนานเท่าที่ท่านยังปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานของท่าน					
55	งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเสี่ยงมากน้อยเพียงใดที่จะก่อให้เกิดอุบัติเหตุหรือได้รับอันตรายต่อร่างกาย					
56	หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการเรื่องความปลอดภัยในที่ทำงานอย่างชัดเจน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามที่ใช้สอบถามลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว



แบบสอบถาม

เรื่อง

การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1

แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 เพื่อนำข้อมูลไปกำหนดนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ต่อไป

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ตามความเป็นจริงของท่านเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพในการวิเคราะห์ผลต่อไป

แบบสอบถามนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะเก็บไว้เป็นความลับและนำไปใช้ในการวิจัยโดยส่วนรวมเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อสิทธิและตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จนครบถ้วน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นายสิทธิพงษ์ ไช้แก้ว

นักศึกษา หลักสูตรมหาบัณฑิตการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค

สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ผู้ทำการศึกษาวิจัย

ประวัติผู้เขียน

นายสิทธิพงษ์ ไช้แก้ว เกิดเมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2523 ที่อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 842 ถนนราชดำเนิน ตำบลในเมือง อำเภอเมือง นครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน รับราชการในตำแหน่งนายช่างโยธาชำนาญงาน หัวหน้าหมวดการทางโนนไทย สังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 สำนักทางหลวงที่ 8 (นครราชสีมา) ด้านการศึกษา จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนลุมพุก (วันครู 2503) อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนคำเขื่อนแก้วชนูปถัมภ์ อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างก่อสร้าง วิทยาลัยเทคนิคยโสธร อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาช่างโยธา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นครราชสีมา อำเภอเมือง นครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา และระดับปริญญาตรี สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา