

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นสิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการหรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูงหรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอกได้แก่สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกแต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือตำลึงใจ หรือการทำให้เกิดความพอใจล้วน ๆ เป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้ การทำงานหนักขาดพลังหรือแรงจูงใจในการทำงานแล้ว อาจมีผลทำให้การทำงานขาดชีวิตชีวาและน่าเบื่อ ดังนั้น เราจะทำอย่างไรที่จะให้ชีวิตการทำงานในแต่ละวันของเรามีความสดชื่นและตื่นตัวอยู่เสมอ ก่อนอื่นเราควรทราบถึงสาเหตุหรือที่มาของแรงจูงใจเป็นลำดับแรก เพื่อที่จะได้หาวิธีการในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นต่อไป เช่น อาจจะเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับ หรือสิ่งเร้าใจหรือภาวะการณ์ในตัวบุคคล หรืออาจจะเนื่องมาจากการคาดหวัง หรือบางครั้งบางคราวก็อาจเป็นแรงจูงใจไร้สำนึก คือ เกิดจากการเก็บกด ซึ่งบางทีเจ้าตัวก็ไม่ต้องรู้ตัว จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในคนเรานั้น ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนเพราะพฤติกรรมของมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมเหมือนกัน พฤติกรรมอย่างหนึ่งอาจเกิดจากแรงจูงใจหลายอย่าง และในบุคคลต่างสังคมก็มักมีแรงจูงใจ (อรสา รุ่งปีตะรังสี. 2530 : 12)

ก่อนสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรม คือ ก่อนปี พ.ศ. 2303 การประกอบธุรกิจเกิดขึ้นได้ในรูปของอุตสาหกรรมขนาดเล็ก หรือเป็นอุตสาหกรรมครอบครัวความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับนายจ้างจึงเป็นแบบ “นายจ้างอุปถัมภ์คนงาน” ซึ่งคนทำงานจะสำนึกในบุญคุณของนายจ้างเป็นส่วนใหญ่ วิธีการของแรงจูงใจที่นายจ้างนำมาใช้เป็นส่วนมาก คือ การทำให้รู้สึกกลัวการลงโทษ ซึ่งอาจเป็นทางวัตถุ (งดให้สินจ้างรางวัล) ทางการเงิน (ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง) หรือทางสังคม (ขาดการ

ยอมรับนับถือจากคนอื่น) เมื่อคนงานเกิดความรู้สึกกลัวการลงโทษหรือมีความอายที่จะได้รับการลงโทษ จึงทำให้พยายามทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เป็นที่พอใจของนายจ้างตลอดไป ภายหลังจากที่มีการปฏิบัติอุตสาหกรรมแล้วมีการขยายขอบเขตของการทำงานในหน่วยงานกว้างขวางขึ้นความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานกับนายจ้างจึงเปลี่ยนไป กลายเป็นความเห็นห่างกันมากขึ้นเป้าหมายของการทำงานจะมุ่งไปสู่การผลิตที่มีปริมาณมาก ฉะนั้นระบบการทำงานที่เปรียบมนุษย์ว่าเหมือนเครื่องจักรจึงเกิดขึ้น ใครผลิตได้มากย่อมได้รับค่าตอบแทนมากหรืออีกนัยหนึ่งถ้าใครต้องการผลตอบแทนมากต้องบังคับตัวเองให้ทำงานที่ได้ผลผลิตมากนั่นเองแรงจูงใจที่ให้ออกมาอย่างนี้ ก็คือ การเสนอผลตอบแทนจำนวนมากแก่คนงาน อันก่อให้เกิดระบบการแข่งขัน ซึ่งการเข้าสู่ระบบการแข่งขันกันนั้น ก่อให้เกิดปัญหาหลายอย่างทั้งปัญหาด้านมนุษยธรรม การหยุดงาน ผลงาน ผลผลิตที่มีปริมาณมาก แต่ด้อยคุณภาพ เป็นต้น

ซึ่งปัญหาเหล่านี้กระทบกระเทือนต่อเสถียรภาพ หรือความเป็นปึกแผ่นของหน่วยงานจะเกิดขึ้นไม่ได้ ฉะนั้นต้องคำนึงถึงภาวะทางจิตใจหลายอย่าง เป็นต้นว่าขวัญ กำลังใจความรู้สึกมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของผู้ร่วมงานทุกคนด้วย จึงจะทำให้กิจการในหน่วยงานดำเนินไปอย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จด้วยดี ตลอดจนมีความเป็นปึกแผ่นมั่นคง แรงจูงใจที่นำมาใช้เพื่อส่งเสริมความเห็นในสภาวะนี้ จึงอยู่ที่การหาทวิวิธีต่าง ๆ ซึ่งนอกเหนือไปจากการทำให้รู้สึกกลัวการลงโทษหรือการเสนอค่าตอบแทนราคาสูงมาใช้แทน ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะมุ่งไปสู่การทำให้คนงานเกิดความรู้สึกพอใจ และมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในกิจการนั้น ๆ อันเป็นเครื่องส่งเสริมให้เกิดศรัทธาหรือความเต็มใจที่จะทำงานอย่างมุ่งมั่นแท้จริงได้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานที่วางไว้ (ธนาบุช นาคเพ็ชร. 2539 : 7)

เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของไทยที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 โดยจัดทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น โดยเทศบาลประกอบด้วย สภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ประชาชนเลือกตั้งผู้แทนแต่ละเขตเลือกตั้งเข้าไปเป็นสมาชิกสภาเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจในการบริหารงานเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนดไว้ (โกวิท พวงงาม. 2544 : 1) และนายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เทศบัญญัติ และนโยบาย (สมชาย บำรุงทรัพย์ และณัฐวิภา โฉมิตตันตินุญย์. 2547 : 457-485) พนักงานเทศบาล คือ พนักงานเทศบาลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณ

หมวดเงินเดือนของเทศบาล และให้หมายความรวมถึงพนักงานครูเทศบาลหรือพนักงานเทศบาลอื่นที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลและเทศบาลนำมาจัดเป็นเงินเดือน (ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด. 2545 : 2)

เทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย เทศบาลตำบลจำปาขันเทศบาลตำบลทุ่งกุลาท เทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ เทศบาลตำบลหินกอง รวมเป็น 4 แห่งซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2551 - เดือนกันยายน 2552 มีพนักงานเทศบาลสามัญ รวมเป็นจำนวน 88 คน ถูกจ้างประจำ รวมเป็นจำนวน 12 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ รวมเป็นจำนวน 62 คน พนักงานจ้างทั่วไป รวมเป็นจำนวน 69 คน ซึ่งถือว่าเป็นจำนวนที่มากและมีอัตราการโอนย้ายเข้า – ออกอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด 2552) ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่องและงานบางอย่างไม่สามารถที่จะทำให้เสร็จทันตามเวลา แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จึงเป็นสิ่งสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งยังไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับแรงงูใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ที่เป็นข้อมูลเชิงวิชาการ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการ เพื่อสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผู้ศึกษาในฐานะเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดเทศบาลตำบลหินกอง ที่อยู่ในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาในประเด็นของแรงงูใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจะทำการศึกษาว่าพนักงานมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใดและศึกษาว่าพนักงานมีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่ตลอดจนศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้สำหรับพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชนต่อไป

## วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงานที่แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดร้อยเอ็ดให้มีประสิทธิภาพ

## สมมุติฐานการศึกษา

1. พนักงานของเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงานที่แตกต่างกันมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ในการศึกษา คือ พื้นที่ของเทศบาลที่อยู่ในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 2.1 ประชากร (Population) คือ พนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 231 คน (ท้องถิ่นอำเภอสุวรรณภูมิ, 2552 : 114)
  - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือ พนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยแยกเป็นประเภทพนักงาน จำนวน 147 คน ที่ได้จากการคำนวณด้วยสูตร ทาโร่ ยามาเน่ (Yamanane, 1973 : 727)
3. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา
 

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระหว่างเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2554 – เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2554
4. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
  - 4.1 ตัวแปรต้น (Independent Variabls) ได้แก่ คุณลักษณะของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็น
    - 4.1.1 เพศ
      - 1) ชาย
      - 2) หญิง
    - 4.1.2 ระดับการศึกษา
      - 1) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า
      - 2) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า
      - 3) ระดับอนุปริญญาหรือ เทียบเท่า
      - 4) ระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า

#### 4.1.3 ประเภทพนักงาน

- 1) ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างประจำ
- 2) พนักงานจ้างตามภารกิจ
- 3) พนักงานจ้างทั่วไป

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)

##### 4.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ประกอบด้วย

- 1) ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 2) การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement)
- 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 5) ลักษณะของงาน (Work Itself)

##### 4.2.2 ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)

ประกอบด้วย

- 1) เงินเดือน (Salary)
- 2) โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers)
- 4) สถานะทางอาชีพ (Status)
- 5) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration)
- 6) สภาพการทำงาน (Working Conditions)
- 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life)
- 8) ความมั่นคงในการทำงาน (Security)
- 9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision - Technical)

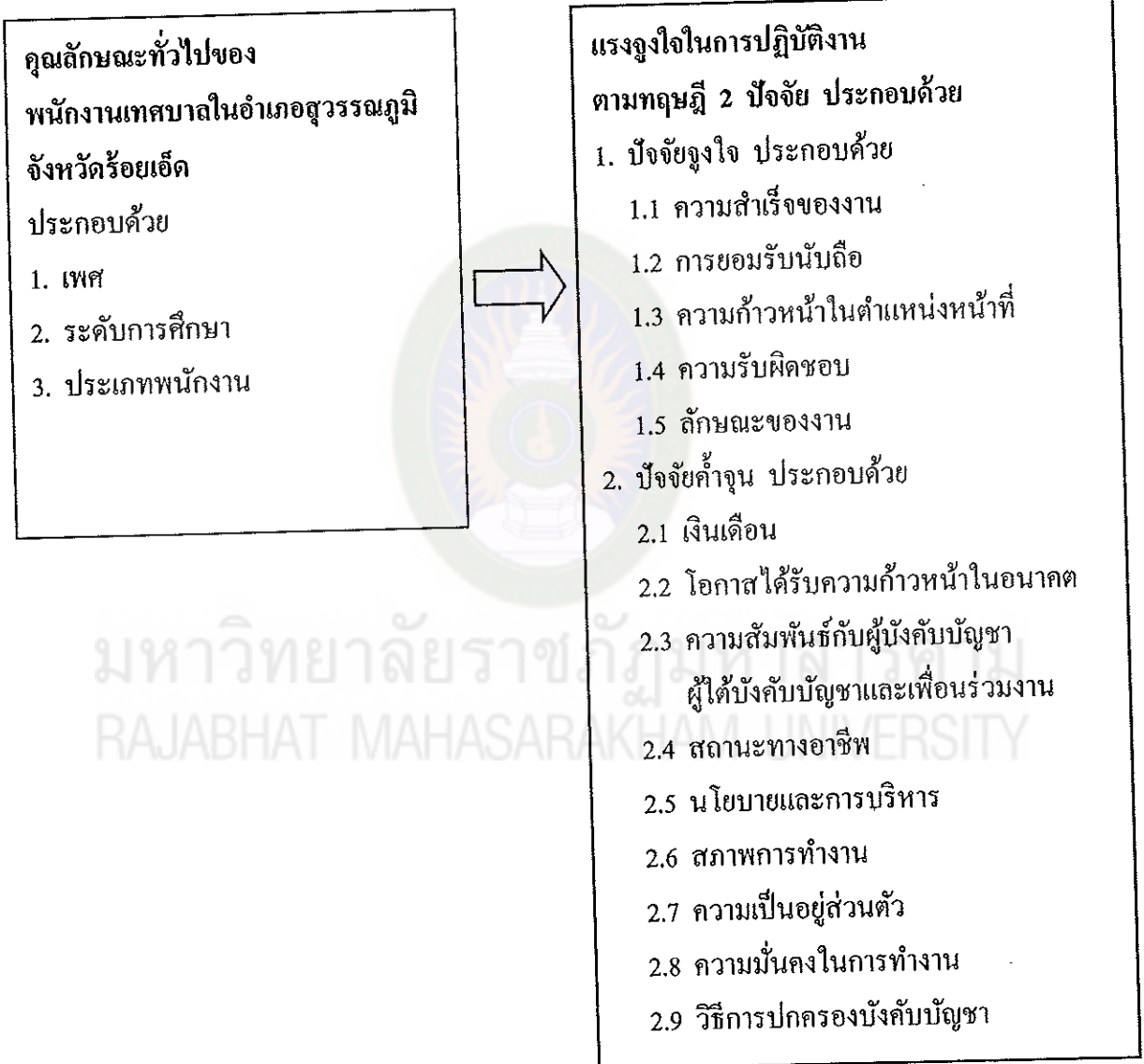


## กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา เซอร์เบอร์ก, บาร์นาค และซินเคอร์แมน ผู้ศึกษาได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการค้นคว้า ดังแผนภูมิภาพ ดังนี้

### ตัวแปรอิสระ

### ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

## นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้มีคำศัพท์หรือคำจำกัดความที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะประกอบด้วย  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง เทศบาลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด  
ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546

พนักงานเทศบาล หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสังกัดของเทศบาล ในเขตอำเภอ  
สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานตามภารกิจ และ  
พนักงานจ้างทั่วไป

1. ข้าราชการส่วนท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้  
ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
หรือจากเงินงบประมาณ หมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนข้าราชการส่วนท้องถิ่น
2. ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมงที่จ้างไว้  
ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ โดยไม่มีการกำหนดเวลาการจ้างตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้และ  
รับเงินค่าจ้างจากงบประมาณหมวดค่าจ้างประจำของเทศบาล หรือหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลด้วย
3. พนักงานจ้างตามภารกิจ หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริม  
หรือสนับสนุนการทำงาน of พนักงานเทศบาล หรืองานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคล
4. พนักงานจ้างทั่วไป หมายถึง พนักงานที่มีลักษณะงานเป็นการใช้แรงงานทั่วไปซึ่ง  
ไม่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน และมีระยะเวลาการจ้างในช่วงสั้น ๆ ไม่เกิน  
1 ปี

แรงจูงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความต้องการความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือ  
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบงาน ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหาร  
การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและ  
ผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ  
จังหวัดร้อยเอ็ด

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์  
และเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้มีความภาคภูมิใจในงานที่  
ปฏิบัติ ตลอดจนงานประสบความสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพ
2. การยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้  
ความสามารถ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เสนอในที่ประชุม ความ  
คิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนหน่วยงานมีความเป็นธรรม ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบงานที่ตรงกับความชำนาญและความถนัด ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

5. ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

6. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว สภาพบ้านพักที่ทางเทศบาลจัดให้มีความมั่นคงถาวร และปลอดภัยเหมาะสมแก่การพักอาศัย หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความเที่ยงตรงและยุติธรรม

7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในองค์กรแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะหรือวิชาชีพของเขา ดังนั้นจึงหมายถึงการที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ ๆ ในการเพิ่มพูนทักษะที่จะช่วยเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกันหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธา เป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น

9. สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

10. นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติตามสายการบังคับ



บัญชาที่จัดอย่างถูกต้องเหมาะสม มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาของท่านเอาไว้ได้ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

11. สภาพการทำงาน หมายถึง หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานเป็นที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก

12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์ซึ่งลักษณะบางประการของงานส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวในลักษณะของผลงานนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไร้ความกังวลต่องานของเขา

13. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

14. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชามีกรียาสุภาพนุ่มนวล เมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหรือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง

## ประโยชน์การศึกษา

ข้อสนเทศเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและปรับปรุงการบริหารจัดการองค์การจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล