

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้รัฐต้องให้ความสำคัญเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ และรัฐจะกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็น ภายใต้หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ชัดเจน สอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่ในการฝึกฝน ให้การศึกษาเกี่ยวกับการเมืองแก่ประชาชน โดยทำให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เกิดสำนึกและเห็นความสำคัญ คู่ขนานกับการใช้สิทธิทางการเมือง หน้าที่พลเมือง อันจะนำไปสู่ความศรัทธาและความเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย จะเห็นได้ว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการเมืองที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนที่สุด ดังนั้น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถรับภาระการจัดบริการสาธารณะ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นระยะยาว รวมทั้งต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดในลักษณะการผนึกกำลังแบบองค์รวม ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีแรงจูงใจและสนับสนุนให้บุคลากรขององค์กรปกครองท้องถิ่น เร่งรัดการเพิ่มขีดความสามารถให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและศักยภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองท้องถิ่นและตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 78 (4) ที่บัญญัติว่า พัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ที่บัญญัติว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ

สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้

การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เหมือนกับการบริหารงานของเอกชน ที่มุ่งกำไรเป็นเป้าหมาย แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมุ่งความพึงพอใจของประชาชนเป็นหลัก และสิ่งที่ต้องการมุ่งเน้นอย่างเต็มที่ คือ การบำบัดทุกข์ บำรุงสุข หรือการทำให้ประชาชนพันทุกข์ มีสุข นั่นเอง ในการบริหารงานใด ๆ ผลงานที่จะได้รับถือว่าเป็นผลผลิต (Output) ซึ่งจะได้มาพร้อมกับผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) เมื่อรวมกันทั้งหมดเรียกว่าผลสัมฤทธิ์ (Result) (สุเมธ แสงนิมมว. 2552 : 45)

กุญแจสำคัญที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คือการจูงใจ ซึ่งเป็นการกระตุ้นปลุกเร้าให้พนักงานในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ในองค์กรธุรกิจการจูงใจนั้น มีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่ได้รับการจูงใจ ที่ถูกต้อง จะทำงานเต็มเวลาเต็มกำลัง มีความมุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุดในที่สุด ซึ่งส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในองค์กรและความสำเร็จของตน การจูงใจจึงนับได้ว่ามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมแสดงออกและการตอบสนองต่อความต้องการทำงานของบุคคลและเป็นสภาวะภายในซึ่งเป็นเหตุให้แต่ละคนแสดงพฤติกรรมไปในทางที่แน่ใจว่าจะทำให้บางเป้าหมายสำเร็จลงได้ ในการทำงานที่มุ่งหวังความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กรช่วยกันทำงานอย่างทุ่มเท เต็มความสามารถทั้งพลังกายและพลังใจ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น ยิ่งหากผู้บริหารเกิดความเข้าใจในพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรได้ดีเท่าไรเขาก็ยังสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้พฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นมีความถูกต้องสำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์กร สิ่งสำคัญก็คือเมื่อผลผลิตเป็นที่มาจกพฤติกรรมของสมาชิกขององค์กร การจูงใจสมาชิกขององค์กรจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้ (วิเชียร วิทย์อุดม. 2547 : 145)

เทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้รับการประกาศยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลดงลิง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย วันที่ 7 ธันวาคม พ.ศ. 2552 เป็นเทศบาลตำบลขนาดเล็ก มีหมู่บ้านในเขตตำบลดงลิง จำนวน 17 หมู่บ้าน จำนวนประชากร 10,447 คน (เทศบาลตำบลดงลิง. 2553 : 5) เทศบาลตำบลดงลิงเป็นหน่วยงานที่อยู่ในท้องถิ่นต้องสัมพันธ์กับประชาชนในระดับตำบล เป็นหน่วยงานที่ให้บริการประชาชนในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะประชาชนที่เข้ามาใช้บริการ เทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง

3 ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2555-2557 ด้านสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน ทั้ง 6 ด้าน คือ (1) ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค (2) ด้านเศรษฐกิจ (3) ด้านสังคม (4) ด้านสาธารณสุข (5) ด้านการเมืองการบริหาร และ (6) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้ศึกษามีความสนใจรายการ(5) ด้านการเมืองการบริหาร จากการวิเคราะห์ปัญหาในเขตพื้นที่พบว่า (1) ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานของเทศบาล (2) ปัญหาการขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ (3) ปัญหาชุมชนย่อยในเขตเทศบาล ไม่มีอาคารสถานที่ในการดำเนินกิจกรรมของชุมชน (4) ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้ประจำสำนักงานมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและ (5) ปัญหาการประชาสัมพันธ์ และให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารยังไม่ทั่วถึง (เทศบาลตำบลคงลิ่ง. 2555 : 3-4)

ปัญหาที่พบส่วนมากเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญอันจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จงาน ผู้ศึกษาในฐานะที่ปรึกษานายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลคงลิ่งจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงลิ่ง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคและความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงลิ่ง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อหาแนวทางหรือวิธีการแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลคงลิ่ง โดยอาศัยกรอบแนวคิดจากทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอริซเบิร์ก เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลคงลิ่งมากที่สุดกว่าทฤษฎีอื่น ๆ โดยเฉพาะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อธำรงรักษาให้คนที่มีความสามารถอยู่กับองค์กรและกระตุ้นให้เขาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนและปรับปรุงการบริหารองค์กรหรือพิจารณาแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงลิ่ง อันจะนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร เพื่อให้การบริการแก่ประชาชนในชุมชนและประชาชนทั่วไปที่มาติดต่องานให้ได้รับการบริการที่ดีที่สุดต่อไป

คำถามการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงลิ่ง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับใด
2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงลิ่ง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้ มีความแตกต่างกันหรือไม่

3. บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงสิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างไร

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงสิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงสิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงสิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นกลุ่มประชากรทั้งหมดของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงสิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างตามงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 จำนวน 102 คน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1.1 พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลตำบลคงสิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 24 คน

1.2 ลูกจ้างประจำสังกัดเทศบาลตำบลคงสิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 4 คน

1.3 พนักงานจ้างสังกัดเทศบาลตำบลคงสิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 74 คน แยกเป็น

1.3.1 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 34 คน

1.3.2 พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 40 คน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ สำนักงานเทศบาลตำบลคงสิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงสิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามกรอบทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory of Motivation) ของเฟรดเดอริค เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzburg) ดังนี้ (อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัตติ. 2546 : 133-136)

3.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ประกอบด้วย

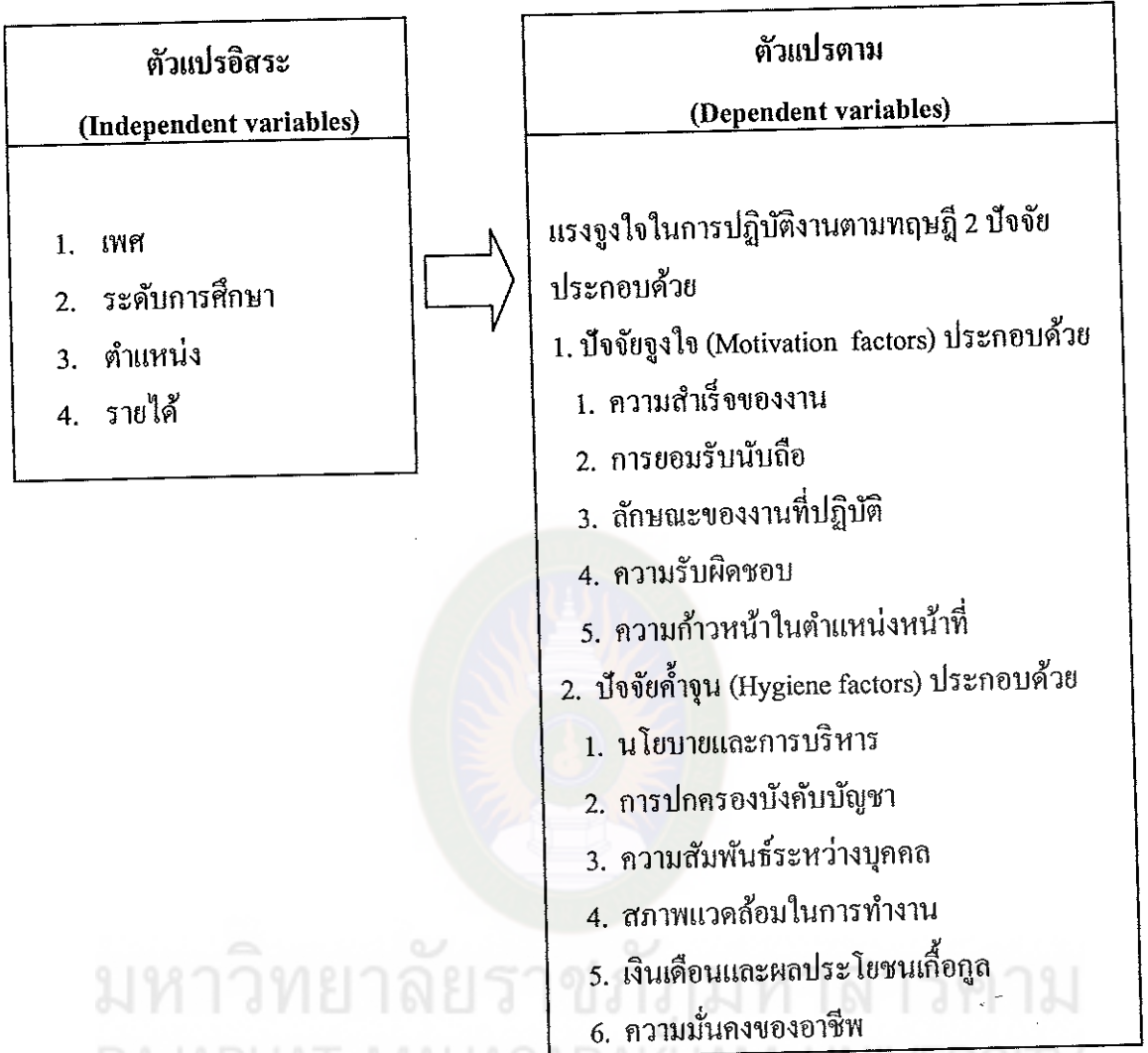
- 3.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 3.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 3.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself)
- 3.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 3.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement)

3.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ประกอบด้วย

- 3.2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and administration)
- 3.2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)
- 3.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations)
- 3.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working conditions)
- 3.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and fringe benefit)
- 3.2.6 ความมั่นคงของอาชีพ (Security)

กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ผู้ศึกษาได้ทบทวนเนื้อหาจากกรอบทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัซเบิร์ก และนำมาสร้างเครื่องมือในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงสิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ แสดงเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งเร้าที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกของตัวบุคคล ที่มากระตุ้นให้แต่ละคนแสดงพฤติกรรมในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ในอันที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการและมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจและมีความต้องการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ดี ประกอบด้วย

ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทุ่มเทความรู้ ความสามารถ มีความตั้งใจ พยายามเอาชนะอุปสรรค ตั้งเป้าหมายในการทำงาน เพื่อต้องการให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จด้วยความสามารถของตนเอง

การยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้มาติดต่องานให้การยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทั้งการได้รับการยกย่องชมเชยต่อผลสำเร็จของงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีความสำคัญตรงกับความรู้ความสามารถ มีการแบ่งขอบเขตงานให้รับผิดชอบอย่างชัดเจน มีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิด ได้รับโอกาสในการพัฒนางานให้ก้าวหน้า ส่งเสริมให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายหรืออยากหลีกเลี่ยงงาน

ความรับผิดชอบ หมายถึง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำมีความสำคัญ โดยผู้ที่ได้รับมอบหมายงานนั้น มีความซื่อสัตย์สุจริต ทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ คอยช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและให้บริการผู้มาติดต่องานด้วยจิตสาธารณะ ไม่คิดปฏิเสธหลักหนี

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรม มีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนยุติธรรม ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมพัฒนาทักษะและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ป้องกันมิให้ผู้ปฏิบัติเกิดความไม่พอใจและไม่ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ประกอบด้วย

นโยบายและการบริหาร หมายถึง แผนการปฏิบัติงานขององค์การที่เขียนไว้อย่างครอบคลุมชัดเจน เป็นระบบ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันและให้ปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ มีการประเมินติดตามผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีภาวะความเป็นผู้นำ มีความรู้ความสามารถ เป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชา เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากรขององค์กรด้วยกัน มีความรัก ความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความเชื่อถือ ศรัทธาซึ่งกันและกัน มีการประสานงานภายในองค์กร ทำให้ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยจิตสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การจัดสถานที่ในการทำงานอย่างเป็นสัดส่วน มีอุณหภูมิ แสง เสียง ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีวัสดุ อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นที่เพียงพอและพร้อมใช้ในการปฏิบัติงาน

เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ หมายถึง ค่าตอบแทนจากการทำงานในอัตราที่เหมาะสม มีการกำหนดไว้เป็นระบบแน่นอน รวมทั้งสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นใดอันพึงมีพึงได้ที่มีการจัดสรรอย่างยุติธรรม

ความมั่นคงของอาชีพ หมายถึง งานที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี มีความยั่งยืน มีโอกาสก้าวหน้าและเจริญเติบโต รวมทั้งมีความรู้สึภาคภูมิใจ ก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

บุคลากรเทศบาล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลคงสิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่รับเงินค่าจ้างในปีงบประมาณ 2555 ประกอบด้วย

พนักงานเทศบาล หมายถึง บุคลากรซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของเทศบาลตำบลคงสิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

ลูกจ้างประจำ หมายถึง บุคลากรซึ่งได้รับเงินเดือนตามงบประมาณรายจ่ายหมวดค่าจ้างประจำ จากเทศบาลตำบลคงสิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

พนักงานจ้าง หมายถึง บุคลากรซึ่งได้รับเงินเดือนตามงบประมาณรายจ่ายหมวดค่าจ้างชั่วคราว จากเทศบาลตำบลคงสิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

ประโยชน์การศึกษา

ข้อเสน�텍ที่ได้สามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงสิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อให้การปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรองค์การเทศบาลตำบลคงสิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด