

วท 117453



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์



วิราวรรณ มีท่ามา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สำนักวิทยบริการฯ แรงจูงใจของบุคลากรเทศบาล
รับที่
วันส่งมอบ
เลขทะเบียน
เลขเรียกหนังสือ

2558

๑๒

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

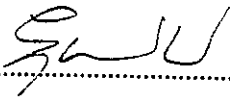
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

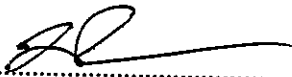
คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาววิราวรรณ มิทามา แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย)



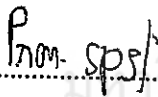
(อาจารย์ ดร.ศักดิ์พงษ์ หอมหวล)

กรรมการ
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)



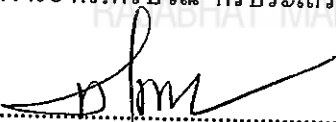
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ สุทธิชัย)

กรรมการ
(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)



(รองศาสตราจารย์ ดร.พรปวีณ์ ศรีประเสริฐ)

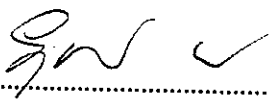
กรรมการ
(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ เกียรติเจริญ)

กรรมการ
(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ดีเมืองชัย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2558.....พ.ศ.....

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชื่อเรื่อง : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง
จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัย : วิราวรรณ มีท่ามา

ปริญญา : รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ.ดร.วัชรินทร์ สุทธิชัย

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

รศ.ดร.พรปวีณ์ ศรีประเสริฐ

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ผศ.ดร.สมเกียรติ เกียรติเจริญ

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 142 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการกำหนดหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยการกำหนดสัดส่วนแล้วสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานด้วย t -test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F -test และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD. การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอเชิงพรรณนาความ

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ (1) เชีงน โยบาย คือ เทศบาลตำบลควรสื่อสารอย่างชัดเจนถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนของพนักงาน สร้างความมั่นใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถแยกแยะผู้มีผลการปฏิบัติงานดีได้ การจัดอุปสรรคในการทำงานที่สามารถส่งผลกระทบต่อการสนับสนุนพนักงาน เช่น งานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน การเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน โดยคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานและความสามารถของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งงานนั้น และ (2) ข้อเสนอแนะต่อบุคลากร คือ บุคลากรควรติดตามและพัฒนาบรรยากาศในการทำงาน โดยต้องมีการพัฒนาความสามารถและมีรูปแบบการบริหารงานที่เหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจพนักงาน และปฏิบัติงานมุ่งมั่นถึงผลตอบแทนที่ไม่ได้อยู่แค่ในรูปของเงินเท่านั้น เช่น โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน การพัฒนาในด้านต่างๆ และการยกย่องชมเชยพนักงาน

experience were different by statistical significant at .05 level, however, classified by worked organization was not different.

3. The useful suggestions found that; (1) Policy approach; the organization should communicate clearly the link between performance and compensation of employees, confidence in the evaluation of Performance that can distinguish the good performance, remove barriers to the negative impact on employees, such as unnecessary or redundant, and choosing the right jobs, taking into account the features and capabilities of the new job. (2) Practice approach; the officers should monitor and develop a work environment by developing talent and work style appropriate to motivate employees. They should not focus only return the money, thus, need to take into account the growth opportunities in career / development in various fields and recognition.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ได้ด้วยดี โดยได้รับการสอนและแนะนำเป็นอย่างดีจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ สุทธิชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.พรวิมล ศรีประเสริฐ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ เกียรติเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้วิจัยรู้สึกสำนึกในความกรุณาของท่านที่ให้การสนับสนุนในการทำวิทยานิพนธ์ที่ทำให้ชีวิตการทำงานเต็มไปด้วยการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ซึ่งประกอบไปด้วยท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาส ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย และ อาจารย์ ดร.ศักดิ์พงศ์ หอมหวล ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณณัฐกร การถัก ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา คุณนิตยา พลกล้า ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา และคุณเกษร ธรรมเกษร ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผล ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเนื้อหา ช่วยแนะนำข้อมูลและแนวคิดต่างๆ ตลอดทั้งการประสานงานแต่ละสาขาในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อสนับสนุนในการจัดทำวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์

ขอกราบพระคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือด้วยการสนับสนุน อุปกรณ์ช่วยเหลืออำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณ บิดา-มารดา อันประเสริฐของผู้ศึกษา ตลอดจนญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงานและเพื่อนๆ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่นที่ 21 ทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจสำคัญ พร้อมทั้งช่วยสนับสนุนทำให้ประสบความสำเร็จด้วยความภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่ง โดยประ โยชน์และคุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

วิราวรรณ มีท่ามา

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ	๗
ABSTRACT	๘
กิตติกรรมประกาศ	๙
สารบัญ	๙
สารบัญตาราง	๑๑
สารบัญแผนภาพ	๑๓
สารบัญตารางภาคผนวก	๑๔
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่ได้รับ	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	11
แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบโครงสร้างส่วนท้องถิ่น	38
บริบทเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์	60
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	65
กรอบแนวคิดการวิจัย	76
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	78
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	78
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	82
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ	83

หัวข้อเรื่อง	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	85
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	87
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	88
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90
ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	91
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	136
สรุปผล	136
อภิปรายผล	140
ข้อเสนอแนะ	146
บรรณานุกรม	148
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	159
ภาคผนวก ข ค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ	171
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	174
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	179
ประวัติผู้วิจัย	183

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การเปรียบเทียบทฤษฎี X และ Y ของ McGregor	34
2	การจำแนกสัดส่วนตามกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	80
3	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	80
4	จำนวน และร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	91
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ	93
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสำเร็จ ในงาน	94
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	95
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ	96
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความรับผิดชอบ	97
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	98
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสัมพันธ์ กับบุคคลในหน่วยงาน	99
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนโยบายและ การบริหาร	100

ตารางที่	หน้า
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความมั่นคงในการทำงาน	101
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านรายได้และสวัสดิการ	102
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	103
16 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ	104
17 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม	105
18 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน	106
19 ผลการวิเคราะห์รายกลุ่มเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความสำเร็จในงาน	108
20 ผลการวิเคราะห์รายกลุ่มเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	109
21 ผลการวิเคราะห์รายกลุ่มเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	109

ตารางที่	หน้า
22 ผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ	110
23 ผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	111
24 ผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน	111
25 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม	112
26 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดย รวมและจำแนกเป็นรายด้าน	114
27 ผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน	115
28 ผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	116
29 ผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	117

30	ผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	118
31	ผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	119
32	ผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	120
33	ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน โดยรวม .	121
34	ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน	122
35	ผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	123
36	ผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร	124
37	ผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน	125
38	ผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ	126

39	ผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเทศบาลตำบล ที่ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	126
40	จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	127



สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
1	กระบวนการจงใจ	24
2	กระบวนการในการจงใจ	26
3	รูปแบบการจงใจ	27
4	ลำดับความต้องการของมาสโลว์	32
5	ทฤษฎีความคาดหวังและเส้นทางสู่เป้าหมายของ Victor Vroom	36
6	กรอบแนวคิดการวิจัย	77



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญตารางภาคผนวก

ตารางภาคผนวกที่	หน้า
1 การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	172
2 ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	175



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นผู้สร้างสรรค์ทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตหรือบริการแล้วแต่ประเภทขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร โดยทั่วไปมนุษย์แต่ละคนมีลักษณะหลากหลายต่างกันในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (พยอม วงศ์สารศรี. 2549 : 151) และหากเปรียบเทียบทรัพยากรทางการบริหารต่างๆ คือ คน (Man) เงิน (Money) เครื่องจักร (Machine) และวิธีการ (Method) จะพบว่าบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญเพราะการจัดให้บุคคลทำงานต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด และบุคคลจะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ให้ทำงานได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพของบุคคลจะเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จขององค์กรเพราะปัจจุบันองค์กรต่างๆ สามารถจัดหาเงินทุน เครื่องมือ เทคโนโลยี และอุปกรณ์ต่างๆ ได้ใกล้เคียงกัน แต่หากบุคคลไม่มีความสามารถและผู้บริหารไม่สามารถบริหารบุคคลให้ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและมีศักยภาพเหนือคู่แข่งอื่นได้ องค์กรอาจประสบความล้มเหลวในการดำเนินงาน โดยเฉพาะปัจจุบันและอนาคตที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า บุคคลจึงไม่เพียงแต่เป็นทรัพยากรแต่เป็นสินทรัพย์ที่องค์กรต้องธำรงรักษา และพัฒนาให้่องงามอยู่เสมอ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และ ฉัตรยาพร เสมอใจ. 2547 : 130)

ปัญหาสำคัญขององค์กรประการหนึ่งคือ ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น ผู้บริหารไม่ควรที่จะละเลยความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน เพราะผู้ปฏิบัติงานถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญมีคุณค่า เป็นหัวใจสำคัญที่จะผลักดันภารกิจทั้งหลายขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อเป็นการกระตุ้นหรือจูงใจให้กับคนในองค์กร (เสนาะ ดิยาวี. 2546 : 8) บางครั้งองค์กรก็ต้องพบกับปัญหาบุคลากรไม่สามารถทำงานได้ตามที่คาดหวังไว้ ผลการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าอย่างที่ควรจะเป็น ซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุที่องค์กรจัดคนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน หรืออาจเป็นเพราะตัวเขาเองไม่ได้ทุ่มเท

ความสามารถในการทำงานให้ทันองค์การอย่างเต็มที่ ดังนั้น จึงไม่มีประโยชน์อะไรที่องค์การจะมีบุคลากรที่ล้วนแล้วแต่มีความรู้ความสามารถ แต่ไม่ได้แสดงศักยภาพในการทำงานของตนออกมาอย่างเต็มที่ เพราะถึงแม้บุคคลจะมีความรู้ ความสามารถแต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานก็อาจจะทำให้การทำงานนั้นไม่ประสบความสำเร็จ หรือผลงานที่ออกมาขาดประสิทธิภาพได้ องค์การที่ชาญฉลาดย่อมต้องหาวิธีหรือเทคนิคที่จะจูงใจให้บุคลากรของตนสามารถทุ่มเทการทำงานให้ได้อย่างเต็มที่ (วัฒนา โถสุวรรณ. 2552 : 46)

ปัจจุบันการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จได้นั้น องค์การจะต้องมีทิศทาง มีวัตถุประสงค์ และมีเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน การกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์การจึงเป็นส่วนสำคัญที่สุด บุคลากรในองค์การนั้นจะต้องร่วมกันดำเนินการเพื่อสร้างการยอมรับภายในให้เกิดขึ้นและร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. 2543 : 63) โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบราชการซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งทำหน้าที่ในการแปรนโยบายของฝ่ายการเมืองให้เกิดผลในทางปฏิบัติ รวมทั้งการรักษากฎระเบียบ กติกาต่างๆ ให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน และมีความเป็นธรรมในสังคม ทั้งนี้องค์ประกอบที่เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การสาธารณะจะประกอบไปด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันเป็นเป้าหมายที่ผู้บริหารพยายามแสวงหาวิธีการที่จะทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย (พงศ์สัทพ์ ศรีสมทรัพย์ และ ปิยะนุช เงินคล้าย. 2545 : 31) การที่จะทราบว่าองค์การใดมีประสิทธิภาพในระดับใด สามารถวัดได้หลายมิติ คือ วัดจากค่าใช้จ่ายหรือต้นทุน วัดจากกระบวนการบริหาร (Process) วัดจากผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ดังนั้น การประเมินการให้บริการของหน่วยงานเป็นการประเมินตนเองในการปรับปรุงองค์การเพื่อให้มีความมั่นใจว่าองค์การได้ดำเนินการตามภารกิจได้อย่างมีคุณภาพ (จุฑา เทียนไทย และ จินตนา ชาญชัยศิลป์. 2544 : 7) ทั้งนี้มีปัจจัยพื้นฐานของการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การได้แก่ บรรยากาศ (Climate) และสภาพแวดล้อมขององค์การ (Environment) (ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. 2540 : 155) เพราะการที่ผู้บริหารได้ทราบถึงประสิทธิภาพขององค์การก็จะทำให้ผู้บริหารมีข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การจะประสบความสำเร็จหรือเจริญก้าวหน้าได้ ต้องประกอบด้วยเงื่อนไขและองค์ประกอบ 2 ประการ คือ ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และบุคลากรในองค์การนั้นมีความพึงพอใจสูงสุด ซึ่งทั้ง 2 องค์ประกอบนั้นถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์การทุกองค์การ (อนุสรณ์ ทองสำราญ. 2541 : 6)

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ควรทำให้เกิดขึ้นขององค์กร เพราะจากการดำเนินงานที่มีการแข่งขันกันมากขึ้นทำให้เกิดปัญหาด้านมนุษยธรรม เช่น ผลผลิตและคุณภาพของงานลดลงโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกทางด้านจิตใจ ตลอดจนการคิดหาวิธีการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน เสถียรภาพหรือความเป็นปึกแผ่นของหน่วยงานจะเกิดขึ้นไม่ได้ ฉะนั้น องค์กรจึงต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน (พวงเพชร วัชรอยู่. 2552 : 27) แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากอย่างหนึ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (วรรณิ ลิ้มอักษร. 2550 : 181) ถ้าองค์กรใดบุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงก็จะมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และมีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานน้อยมาก เพราะฉะนั้น ถ้าหากหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีความเข้าใจในองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะช่วยให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชน (ไพศาล มะระพะฤกษ์วรรณ และคณะ. 2552 : 13)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นองค์กรรูปแบบหนึ่งที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 มีหน้าที่ในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมของท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้า พัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษาให้ได้ระดับมาตรฐาน เสริมสร้างความสามัคคีของประชาชนในการมีส่วนร่วม สร้างความเข้มแข็งของกลุ่มองค์กรประชาชนให้ช่วยเหลือตนเองได้ ดูแลป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้แก่ชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการได้มอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับแรงจูงใจอันจะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลดี ดังนั้น สิ่งที่เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบายขององค์กรได้ก็คือ บุคลากร (สมคิด เลิศไพฑูรย์. 2543 : 5)

เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ต้องแสวงหากลยุทธ์ในการจูงใจเพื่อผลักดันให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่ม ซึ่งจะส่งผลให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ แต่สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลกลับพบว่าการละเลยในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยมีการขาดงานบ่อย การทำงานไม่เต็มที่ สร้างผลงานได้น้อยหรือผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งย่อมก่อให้เกิด

ผลเสียต่อองค์กร นอกจากนี้ระเบียบด้านการจ่ายเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลยังดำเนินการแก้ไขปรับปรุงไม่ครอบคลุม ถึงแม้ว่าเทศบาลตำบลจะใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยการนำระเบียบของกระทรวงการคลังมาใช้โดยอนุโลม แต่บางครั้งระเบียบราชการที่เคร่งครัดและการอิงระเบียบกระทรวงการคลังก็ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานเนื่องจากความล่าช้าหลายขั้นตอนจึงส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจของบุคลากร รวมถึงการกำหนดนโยบายจากผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน ซึ่งบางครั้งพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลไม่ได้รับทราบนโยบายจากผู้บังคับบัญชาทำให้การปฏิบัติงานไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร และพนักงานลูกจ้างเทศบาลตำบลในบางตำแหน่งต้องประสานงานในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานที่มีคนเป็นจำนวนมาก และบางครั้งอาจไม่ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งภาระงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลในบางตำแหน่งมีการติดต่อสื่อสารหรือปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานค่อนข้างน้อยทำให้ขาดการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเขาวง. 2557 : 4-6) จากลักษณะปัญหาดังกล่าว จึงควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจที่บุคคลได้รับนั้นจะช่วยกระตุ้นเสริมแรงและสร้างกำลังใจแก่บุคลากร เพื่อการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ทั้งปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนระเบียบข้อบังคับต่างๆ และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายใน เช่น นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน การมีงานที่ท้าทายตรงตามความถนัด ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และการได้รับโอกาสให้แสดงออกซึ่งจะเกิดความคิดที่สร้างสรรค์ต่อสาธารณชนหรือต่อผู้อื่น (ชูศักดิ์ เชนประโคน. 2551 : 21)

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของบุคลากร และทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ซึ่งผลจากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การสร้างแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพเทศบาลตำบล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความสำคัญและการสร้างแรงจูงใจแก่เจ้าหน้าที่ภายในองค์กร ซึ่งจะเป็นบันไดก้าวแรกที่จะนำไปสู่การให้บริการแก่

ผู้ใช้บริการของเทศบาลตำบลได้เป็นอย่างดี และมีคุณภาพและประสบความสำเร็จตามภารกิจที่ได้กำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และเทศบาลตำบล ที่ปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และเทศบาลตำบล ที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยสังเคราะห์กรอบแนวคิดตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factor theory) ของ เฮิร์ชเบิร์ก (Herberg. 1959 : 113 ; อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา. 2552 : 87) ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ประกอบด้วย

- 1.1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement)
- 1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Reconciliation)
- 1.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself)
- 1.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

1.1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement)

1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) ประกอบด้วย

1.2.1 ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน (Relationship with supervisor)

1.2.2 นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration)

1.2.3 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)

1.2.4 รายได้และสวัสดิการ (Salary)

1.2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work condition)

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น

2.1.1 เพศ

2.1.2 ระดับการศึกษา

2.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1.4 เทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบไปด้วย

2.2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

1) ความสำเร็จในงาน

2) การได้รับการยอมรับนับถือ

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4) ความรับผิดชอบ

5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

1) ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน

2) นโยบายและการบริหาร

3) ความมั่นคงในการทำงาน

4) รายได้และสวัสดิการ

5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

เฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้ ความรู้สึกที่ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานในองค์กร การได้รับโอกาสจากผู้บริหารในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน และมีวิธีการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยอมรับในความสามารถรวมถึงความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในองค์กร การที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในแผนกยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะการทำงาน การแสดงความยินดีเมื่อได้รับเกียรติบัตรยกย่องหรือรางวัลพนักงานดีเด่นจากองค์กร การได้รับการยอมรับและคำชมเชยจากผู้รับบริการหรือผู้ที่มาติดต่องาน และการได้รับคำสรรเสริญจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุตามเป้าหมายและบุคคลอื่นๆ ว่าเป็นบุคคลที่มีการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงาน

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ประเภทหรือชนิดของงานที่รับผิดชอบ วิธีการปฏิบัติ ตลอดจนปริมาณงาน และคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ต่องานที่ปฏิบัติอยู่ประจำ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และท้าทายในการปฏิบัติงานงานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี และมีความรู้ความเข้าใจในการควบคุมงาน ลักษณะงานในการปฏิบัติขององค์กรเป็นอย่างดี

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของบุคลากรและผู้บริหารไว้อย่างชัดเจน โดยมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่โดยแสดงถึงการรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพในระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงการได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ๆ และมีโอกาสแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ และงานที่ปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบสูง

5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ตำแหน่งงานหรือสายงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมตำแหน่งอื่น ๆ โดยการได้รับโอกาสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตามลำดับกฎเกณฑ์ของระเบียบบริหารงานบุคคลขององค์กร และได้รับการสนับสนุนเข้าศึกษาต่อสูงชัน ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะด้านการทำงาน

ปัจจัยสำคัญ หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น มี 5 ประการ คือ

1. ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงาน การได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการได้รับการยอมรับนับถือและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีบรรยากาศในการทำงานขององค์กรเป็นไปอย่างฉันทมิตร เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาและคำแนะนำด้วยวาจาที่สุภาพ ไม่เกิดความรำคาญ และมีความยินดีเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานร่วมกับผู้อื่น

2. นโยบายและการบริหาร หมายถึง ข้อกำหนดและแนวทางในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาในการจัดระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการทำงานไว้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกัน มีโครงสร้างและการบริหารขององค์กรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ รวมถึงการจัดระเบียบ แบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานรวมทั้งขอบเขตความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และมีการประชุมชี้แจง แนะนำการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อรองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

3. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับเงินเดือนและสวัสดิการซึ่งเป็นสิ่งบ่งบอกถึงความมั่นคงในการทำงาน การสร้างความปลอดภัยในระหว่างที่บุคลากรปฏิบัติงาน การที่ได้เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานให้สูงขึ้นที่ทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น และการจัดสรรรายได้ให้กรณีการเกษียณอายุให้เป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมั่นคงในอนาคต

4. รายได้และสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการดำเนินงานขององค์กรที่เป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรด้วยการให้เพิ่มเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนประจำที่ได้รับนั้นเพียงพอสำหรับมาตรฐานการครองชีพของพนักงาน รวมถึงสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้มีความเหมาะสม และมีการระบุสวัสดิการต่าง ๆ ที่บุคลากรจะได้รับไว้อย่างชัดเจน

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพขึ้นที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อม เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม การจัดแบ่งพื้นที่ทำงานออกเป็น

ตัดส่วนตามรูปแบบการให้บริการของผู้มารับบริการ มีการใช้อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และเครื่องใช้สำนักงานเป็นรูปแบบที่ทันสมัย และสถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง และอากาศเหมาะสม

เทศบาลตำบล หมายถึง หน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 มีฐานะเป็นนิติบุคคล ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดินในหมวดเงินเดือน ได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไป และเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ใน ระดับนโยบายด้านการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการให้บริการของเทศบาลตำบลใน ภาพรวม เพื่อสร้างความสามารถในคุณภาพการบริการ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล
2. ทำให้ทราบผลของการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปเป็น ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการพิจารณาและตัดสินใจในการวางแผนหาแนวทางจัดสรรทรัพยากร ทางการบริหารที่เหมาะสม เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลต่อไป
3. ผลของการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยด้าน การวางแผนบุคลากรขององค์กร เพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลในองค์กรอันมีคุณค่าให้อยู่กับ องค์กร และใช้ประโยชน์ในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลให้มี ศักยภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น
3. บริบทเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม ได้มีนักวิชาการทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ต่าง ๆ กัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับความหมายของแรงจูงใจ ได้มีผู้รู้และนักวิชาการต่าง ๆ กล่าวไว้ดังนี้

จิราภรณ์ ไทยกิ่ง (2541 : 10) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของบุคคลที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

นเรศ ภูโลกสูง (2541 : 7) มีความเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในทางบวกจะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีการเสียสละ อุทิศกาย

แรงใจและสติปัญญาให้แก่งานมากตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางลบจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่งาน ทำให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลไม่คงที่แน่นอนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ฉะนั้นผู้บริหารจึงควรทำการตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อที่จะได้ทำการแก้ไขปรับปรุงบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เอื้อหรือสนองต่อความต้องการของบุคลากรเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะใช้พลังปฏิบัติงานทำให้องค์กรเกิดความเจริญและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ธรวารรณ พลหาญ (2543 : 8) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ทুমเท ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถ

มัลลิกา ต้นสอน (2544 : 194) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความยินดีและความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา

เกษสุดา ต้นซุน (2545 : 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะใด ๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยพฤติกรรมนั้น ๆ จะมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน

เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545 : 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ (2545 : 12) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีแรงปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

บุศรา เตียรบรรจง (2546 : 12) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจพร้อมใจและพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ขวัญจิรา ทองนำ (2547 : 13) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง บังคับหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

ฉันทฐา กริหิรัญ (2552 : 9) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจในงาน คือ ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนที่มีต่องาน เมื่อบุคคลกล่าวว่าคนมีความพอใจในงานสูง โดยทั่วไปมักจะหมายความว่า บุคคลชอบและให้คุณค่ากับงานสูงและมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำนั่นเอง

แอทกินสัน (Atkinson. 1964 : 5) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกซึ่งไม่อาจหยุดนิ่งได้ เป็นพลังอะไรก็ตามที่ให้นุขย้อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่ง และทำให้มนุษย์กระทำการกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไป เพื่อทดแทนพลังบางสิ่งบางอย่าง

สตีเยร์ และพอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1979 : 9) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

บีช (Beach. 1980 : 25) กล่าวว่า แแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้ประสบผลสำเร็จ เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการปฏิบัติงานของมนุษย์เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย

ลูทานส์ (Luthans. 1989 : 92) กล่าวว่า แรงจูงใจ มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า Movere ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษ ว่า “To move” แปลว่า เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำ หรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้นการจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้มาก การจูงใจ (Motivation) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาทำให้บุคคลทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่ตั้งไว้ โดยเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำหรือคิดนรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง โดยพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่มีใหม่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่พฤติกรรมมีความเข้มข้น มีทิศทาง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด จึงมิใช่พฤติกรรมทั่ว ๆ ไปที่เกิดจากการตอบสนองสิ่งเร้าธรรมดา นอกจากนั้น พฤติกรรมการจูงใจที่เกิดขึ้น ยังเป็นผลเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่าแรงจูงใจ

2. ความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีกระบวนการทำงานและผลกระทบต่าง ๆ ที่มีต่องานของบุคลากรเทศบาลตำบล ทำให้องค์กรต่างๆ ได้หันมาให้ความสนใจและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างกว้างขวางเพราะผลจากการศึกษาและวิจัยของยอร์จ เอลตัน มาโย ทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนและทุกระดับมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรเป็นอย่างมากและในปัจจุบัน

ได้มีผู้นำเอาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาศึกษาวิจัยเพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นการศึกษาวิจัยทางด้านการบริหารงานบุคคลหรือพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เป็นต้น และในการปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ ไปในปัจจุบันก็ยังคงนำทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาใช้กันอย่างแพร่หลายได้สรุปความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

อรุณ รักธรรม (2522 : 268) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคมพบว่าสิ่งจูงใจที่สำคัญของมนุษย์ คือความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) ซึ่งเป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขวัญจิรา ทองนำ (2547 : 15) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กร ได้ตามที่เขาต้องการก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

จิตติภา ขาวอ่อน (2547 : 19-20) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า กระบวนการในการทำงานของบุคลากรขององค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารองค์กรต้องสามารถเข้าใจความต้องการของบุคลากรในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กรในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรให้ได้ผลดีกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด ความพึงพอใจจะก่อให้เกิดความร่วมมือและมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่

จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานซึ่งมักพบเห็นอยู่เสมอว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในงาน จะคิดปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้นเสมอ เป็นต้นว่าผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็งทำงานด้วยความสนุกสนานงานจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น จะมีเวลาปฏิบัติงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นแสดงถึงความอุตสาหะ วิริยะ ในการทำงานไปอีกยาวนาน ตรงกันข้ามกับผู้ที่ไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำ จะมีส่วนทำให้เกิดผลในทางตรงกันข้ามเช่นกัน

ฉัตรฐา กริหิรัญ (2552 : 11) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. การรับรู้ในปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานลดการขาดงานการลางาน การมาทำงานสายและการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถปฏิบัติงาน ได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

วรูม (Vroom. 1970 : 10) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วย ส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

ลิเคิร์ต (Likert. 1978 : 91) กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน เป็นความต้องการทางจิตของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรคมุ่งกระทำสิ่งที่ยากให้สำเร็จเป็นความปรารถนา หรือแนวโน้มที่จะทำสิ่งใด ๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุด และเมื่อสามารถทำได้สำเร็จแล้วก็จะบังเกิดความสบายใจ และเป็นแรงจูงใจที่จะทำต่อไปอีก

นอกจากนี้ยังกล่าวว่า แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการ และแสดงการกระทำออกมาตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำงานทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบาง โอกาสเท่านั้นที่จะผลักดันเอาความสามารถ

ของคนออกมาได้ คือแรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer. 1968 : 7) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานจะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ฉะนั้นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่ปฏิบัติงาน ได้แสดงถึงความรู้ความสามารถเพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารงาน ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีการจูงใจในการทำงานแล้ว ก็ย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมตกต่ำเกิดความเบื่อหน่าย และทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ

จากความสำคัญของแรงจูงใจที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และ โดยไม่รู้จักรอคอยเห็นแก่เหนื่อย เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนี้ยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย และช่วยสร้างคนให้ดีขึ้นได้เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจะจูงใจบุคคลนั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการคือเมื่อบุคคลมีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับขึ้นในร่างกายและจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจตามที่ต้องการ ดังนั้นการจูงใจนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ (กรองจิต พรหมรักษ์. 2538 : 12)

มีนักวิชาการและผู้รู้หลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

สุพัทธา สุภาพ (2536 : 138-140) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ คือ สิ่งที่ทำให้มีกำลัง ทั้งกายและใจในการทำงานซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีอิทธิพล ดังนี้

1. งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะสมกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช่ว่าทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง บางคนจึงทำเพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องขวนขวายหาความรู้ และทำใจให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี

2. ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน หรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมาก ก็ยิ่งอยากทุ่มเททำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน

3. คนหรือผู้คนรอบตัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่า คือ “นาย” ต่ำกว่าคือ “ลูกน้อง” เท่า ๆ กัน คือ “เพื่อนร่วมงาน” บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงานหรืออยากหนีงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับผู้อื่น และไม่ชอบแตกต่างจากคนอื่น บางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตาม การให้เพื่อนยอมรับ จึงเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน

4. โอกาส ถ้าทำงานใดก็ตามมีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับคุณความดี (Merit System) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน

5. สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐาน ไม่ว่าจะในด้านสถานที่การทำงาน ไม่ว่าจะเป็นโต๊ะทำงานเก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานข้าว ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะมีความสะอาดสบาย มีอุปกรณ์ทำงานครบถ้วน ไม่ว่าจะเป็นเครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น

6. สวัสดิการ หรือ ให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นรถรับส่ง น้ำดื่ม กระจายชำระ การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานเพราะมั่นใจได้ว่าทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเราในยามทุกข์หรือสุข

7. การบริหารงาน เป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เป็นการรับคนเข้าทำงานตามความสามารถ และเหมาะสมแก่ตำแหน่ง รวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความกลัว ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรจะต้องมีแผนงาน โครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพ และสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

8. ความมั่นคง โดยเฉพาะที่เป็นองค์กร ไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจ และมีกำลังใจที่จะสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

9. ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลอดภัย อยากรัก และถูกรัก อาจสรุปได้ว่าบุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัย จูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างพอดี บุคคลนั้นจะเกิดความภูมิใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 : 99-101) เห็นว่าองค์ประกอบที่มีส่วน ในการจูงใจให้คนอยากทำงาน ได้แก่

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็ม ความสามารถของเขา ผู้บริหารควรทำให้งานที่จะให้เขาทำมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่ก็ต้องคำนึงไว้อยู่เสมอว่างานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่งอาจจะไม่ เป็นสิ่งท้าทายของอีกบุคคลหนึ่งได้ เนื่องจากคนเรามีความแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรจะต้อง พิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะและการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมาย ให้ทำได้

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน ผู้ปฏิบัติงานจะมีแรงจูงใจสูงหากพวกเขาได้มีส่วนช่วยในการวางแผนงานและกำหนดสถานะแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเขาเอง ถ้าบุคคลนั้น อยู่ในระดับสูงมากเท่าใด การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้นก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามมีบางคนที่ชอบเป็นผู้ตาม แต่ก็เป็นแรงจูงใจให้เขาอยาก ทำงานเท่านั้น

3. การให้การยกย่องและสถานภาพ คนเรารูทุกคนต้องการได้รับการยอมรับจาก เพื่อนพ้องและจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของบุคคลแต่ละคน

4. การให้มีความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจบารมีมากขึ้น มีคนจำนวนมากในองค์กรที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจบารมีมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากการคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน ดังนั้น การให้อำนาจและการมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นเครื่องมือในการที่จะจูงใจให้คน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความมั่นคงและความปลอดภัย คือ ความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่าง ๆ เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่ง การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่และแฝงอยู่ภายในจิตใจของทุกคน ระดับความต้องการของบุคคลในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย จะเป็นสิ่งสำคัญกว่าสิ่งอื่น ๆ ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะมีความอดกลั้นต่อความไม่สะดวกและการทำงานที่ไม่ยุติธรรมได้เนื่องจากความต้องการที่จะมีงานทำ หรือเพียงเพื่อกลัวว่าจะเสียโอกาสที่จะได้เงินตอบแทน คือ บ้านหนึ่ง บ้านญาติตอนออกจากงานนั่นเอง

6. ความเป็นอิสระในการทำงาน คนเราทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวเอง ต้องการที่จะเป็นนายของตนเองในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นสูง การบอกว่าควรจะทำงานอย่างไรจะเป็นการทำให้แรงจูงใจในการทำงานต่ำลง และทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

7. โอกาสในด้านการเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว คนส่วนมากต้องการที่จะเจริญงอกงามหรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะ ความสามารถทางด้านวิชาชีพ และประสบการณ์ เครื่องมือของการจูงใจที่ดีคือ การให้คำมั่นสัญญาและดำเนินตามสัญญานั้น องค์กรต่าง ๆ ที่มีการฝึกอบรมและมีโครงการการศึกษาการเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงานและการสร้างประสบการณ์จากการทำงานและจากเครื่องมือต่าง ๆ ล้วนแต่ใช้วิธีการให้โอกาสในด้านความเจริญงอกงามส่วนบุคคลเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

8. โอกาสในการก้าวหน้า เป็นการจูงใจที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าองค์กร ซึ่งบางคนอาจก้าวหน้าได้รวดเร็ว แต่บางคนก็มีความก้าวหน้าไปเรื่อย ๆ ตามลำดับ

แอปเปิลไวท์ (Applewhite. 1965 : 45) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วยเช่น การมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ การมีทัศนคติที่ดีต่องานและการมีความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้

กิลเมอร์ (Glimer. 1966 : 87) กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นความมั่นคงของหน่วยงานที่ให้ความรู้สึกที่น่าเชื่อถือไว้วางใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งชายและหญิงมักจะมีความรู้สึกว่าความมั่นคงปลอดภัยนี้เป็น

องค์ประกอบแรกที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยนี้จะเพิ่มมากขึ้นตามอายุของผู้ปฏิบัติงาน

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จากผลการวิจัยหลายเรื่อง พบว่าการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าผู้หญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง รายได้ การประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้น ๆ องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานผู้ที่มียุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

4. ค่าจ้างหรือรายได้ ซึ่งหมายถึง เงินหรือค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงานซึ่งปัจจัยชนิดนี้ผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับไว้ในอันดับเกือบสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง

5. ลักษณะที่แท้จริงของงานที่ทำองค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่เขาค้นหรือตามความสามารถเขาย่อมจะเกิดความพอใจในการทำงาน

6. การควบคุมดูแลหรือผู้บังคับบัญชา ปัจจัยนี้มีส่วนสำคัญที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ โดยผู้ปฏิบัติงานหญิงมักมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าชาย แต่หากการบังคับบัญชานี้ไม่ดีก็เป็นสาเหตุสำคัญให้ทั้งชายและหญิงขาดงาน และลาออกจากรางานได้

7. ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตน องค์ประกอบนี้ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจแต่มีความสัมพันธ์กับ อายุ และระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

8. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ-ส่งข้อสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

9. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องสุขา ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงานสภาพการทำงานนี้มีความสำคัญต่อผู้ที่แต่งงานแล้วมากกว่า

10. ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการวันหยุดวันพักผ่อนต่าง ๆ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การจะจูงใจบุคคลนั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการคือเมื่อบุคคลมีความต้องการก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับขึ้นในร่างกายและจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งได้แก่ ความต้องการ แรงขับ สิ่งล่อใจ การตื่นตัว การคาดหวัง และการตั้งเป้าหมาย ทำให้ผู้ศึกษาทราบถึงความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันของแรงจูงใจ ตัวอย่างเช่น ความต้องการทำให้เกิดภาวะขาดสมดุลภายในร่างกายหรือจิตใจ มนุษย์อยู่ในภาวะขาดสมดุลไม่ได้ ต้องหาทางสนองความต้องการเพื่อให้เข้าสู่ภาวะสมดุล ส่งผลให้เกิดแรงขับหรือแรงผลักดันพฤติกรรม ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง มุ่งไปสู่เป้าหมาย เมื่อบรรลุเป้าหมายแล้วแรงผลักดันพฤติกรรมก็ลดลง ภาวะสมดุลก็กลับคืนมา

4. ประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2547 : 24) ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภทเช่นกัน ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ
 - 1.1 สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนและค่าจ้าง
 - 1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องต่าง ๆ
2. สิ่งจูงใจที่มีใจเงินทองหรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน สวัสดิการหรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มีได้อยู่ในรูปของเงินทอง หรือที่มีลักษณะเป็นนามธรรม

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (2541 : 27) กล่าวว่า แรงจูงใจยังสามารถแบ่งตามการแสดงของพฤติกรรมเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะกระทำด้วยความเต็มใจ หรือสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการ และอยากแสดงพฤติกรรมบางอย่างด้วยเหตุผลและความชอบของตนเอง เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิหวาง นักจิตวิทยาเชื่อว่าแรงจูงใจภายใน มีความสำคัญกว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้มากกว่า เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิหวาง เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก ทำให้เห็นจุดหมาย และนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปพฤติกรรมของบุคคลมักจะได้รับการจูงใจจากภายนอก เช่น รางวัลการแข่งขัน การลงโทษคะแนนเรียน เป็นต้น

สมพร สุทัศนีย์ (2542 : 13) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ

1. ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (Affiliation needs) เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมซึ่งจำเป็นต้องอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น นอกเหนือจาก พ่อ แม่ พี่น้อง ความผูกพันกันนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจและสบายใจในการที่จะอยู่ร่วมกัน หรือทำงานเกี่ยวข้องกันเพื่อสนองความต้องการในการในด้านต่าง ๆ

2. ความต้องการฐานะ (Status needs) ในกลุ่มคนที่อาศัยอยู่ด้วยกันเป็นจำนวนมาก การแบ่งแยกระดับชั้นจะเกิดขึ้นเสมอ คนส่วนมากจึงพยายามที่จะสร้างฐานะของตนให้ทัดเทียมหรือดีกว่าคนอื่น ๆ ในสังคมเดียวกัน ซึ่งมีได้หลายรูปแบบ เช่น อยากได้ตำแหน่ง อยากได้เกียรติยศ และอำนาจ

ชรูเดนและเซอร์แมน (Chruden and Sherman. 1968 : 306) ได้จำแนกประเภทแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วยเงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือการแข่งขัน การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เชิญ และการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

บาร์นาร์ด (Barnard. 1974 : 142-148) กล่าวถึงสิ่งจูงใจอันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจึงประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการ คือ

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานเครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจอยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุด กับความท้อแท้ที่สุดผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความตึงเครียดในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันมีตรึงกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคลหมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงานวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกัน ในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

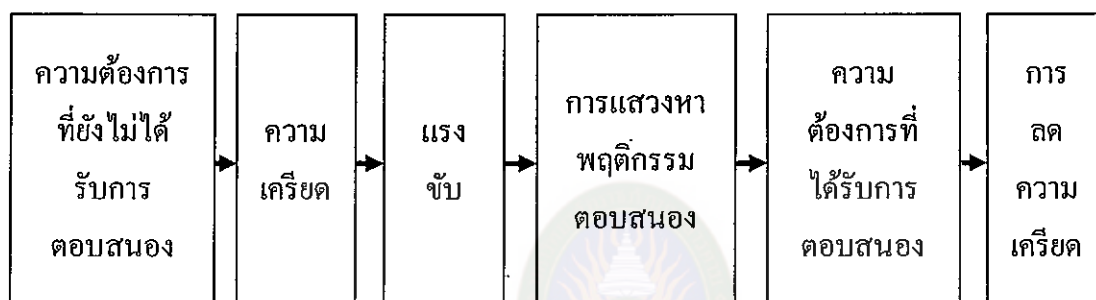
8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึงความพอใจของบุคคลในด้านความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์บาร์นาร์ด ให้ความหมายวิธีการจูงใจว่า นอกจากจะตอบสนองความต้องการพื้นฐานเพื่อการยังชีพ โดยให้สิ่งจูงใจที่เป็นเงินทองสิ่งของ และ การจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นการตอบสนองความต้องการทางกายแล้วยังให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานด้วย การส่งเสริมความเท่าเทียมกัน ให้มีโอกาสร่วมแสดงความสามารถแสดงความเห็นในงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน อันเป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจของบุคคลในหน่วยงานด้วย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมี 2 ประเภท คือ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายในมีความสำคัญมากที่สุดที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น เงินเดือน นโยบายการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านปัจจัยภายนอกที่ส่งผล

ต่อการทำงาน เช่น การเมือง สถานะทางสังคม เทคโนโลยี เป็นต้น แต่สิ่งสำคัญที่สุดคือผู้บริหารควรสร้างสภาพการอยู่ร่วมกันให้เกิดความพอใจของบุคคลในด้านความมั่นคงทางสังคม

5. กระบวนการจูงใจ (Motivation Process)

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545 : 74) กล่าวว่า กระบวนการจูงใจเริ่มต้นจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจนทำให้เกิดความตึงเครียด แล้วจะเร้าให้เกิดแรงขับในตัวบุคคลแรงขับเหล่านี้จะแสวงหาพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ และหากความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้สามารถลดความเครียดให้น้อยลง แสดงได้ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กระบวนการจูงใจ

ที่มา : พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545 : 74)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิชาฯ เขียมลม (2551 : 8 - 9) กล่าวว่า กระบวนการจูงใจซึ่งเป็นภาวะที่อินทรีย์ได้รับการกระตุ้นชักนำให้แสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใด ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. เงื่อนไขนำ (Antecedent condition) การที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นชักนำให้แสดงพฤติกรรม ออกมานั้นเนื่องมาจากมีความต้องการ (Need) เกิดขึ้นภายในร่างกายหรือตัวของอินทรีย์เอง หรือเป็นเพราะได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกร่างกาย

1.1 ความต้องการ (Need) คือ สภาพหรือภาวะที่ร่างกายขาดหรือเสียสมดุลของสิ่งที่จำเป็นต่อการที่อินทรีย์จะดำรงอยู่ในสภาพปกติได้ เช่น เมื่อร่างกายขาดอาหารบุคคลก็เกิดความหิวและต้องการอาหารมาชดเชยเพื่อทำให้เกิดความสมดุลขึ้น จะเป็นแรงผลักดันให้คนเรากระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อบำบัดความต้องการดังกล่าว หรือคนที่ไม่ได้รับความสนใจเอาใจใส่

จากญาติพี่น้อง หรือคนใกล้ชิด ย่อมต้องการความรัก ต้องการความสนใจจากคนอื่น ๆ จึงต้องแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นการไขว่คว้าความรักความสนใจมาทดแทนสิ่งที่ขาดไป เพื่อทำให้เกิดความสมดุลขึ้น เราอาจแบ่งความต้องการตามพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 2 อย่าง คือ

1.1.1 ความต้องการทางกาย ซึ่งเป็นความต้องการที่มีรากฐานมาจากสรีระ เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ การขับถ่ายของเสีย การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ความต้องการเหล่านี้จะมีพลังต่างกัน และหากไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะมีผลต่างกันไปตามสภาพ เช่น หากขาดอาหารและน้ำอาจทำให้บุคคลนั้นถึงแก่ความตายได้ แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองทางเพศ ก็จะไม่ถึงผลรุนแรงถึงตาย เหมือนขาดน้ำ ขาดอาหาร เป็นต้น

1.1.2 ความต้องการทางใจและสังคม ซึ่งเป็นความต้องการที่คนเรียนรู้จากประสบการณ์ของตน เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่นปลอดภัย ได้รับความสำเร็จ หรือการยกย่องจากสังคม เป็นต้น

1.2 สิ่งเร้า (Stimulus) ได้แก่ บุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มาเร้าหรือกระตุ้น ให้อินทรีย์เกิดความต้องการ อันเป็นแรงกระตุ้น หรือแรงขับให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมตอบสนอง ต่อสิ่งเร้าออกไป ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ชนิด คือ

1.2.1 สิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ สิ่งเร้าที่อยู่ภายนอกกายของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นรูปธรรมหรือนามธรรม อันมีผลกระตุ้นให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมออกมา

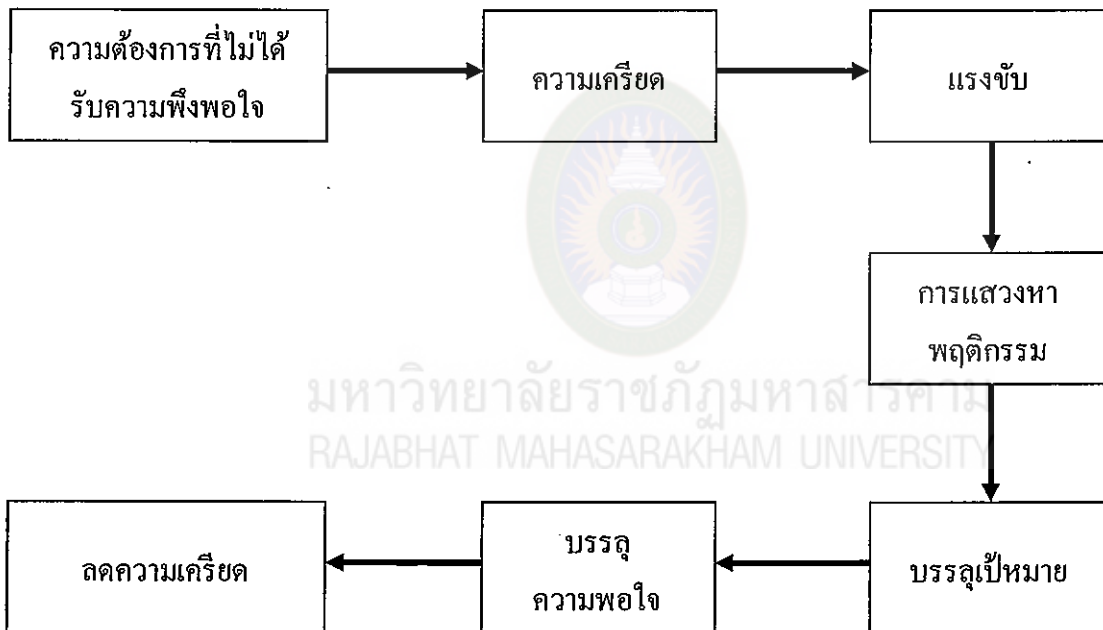
1.2.2 สิ่งเร้าภายใน เป็นผลจากการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกายของมนุษย์อันเป็นแรงขับ หรือตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น การขับน้ำย่อยของกระเพาะอาหาร การเต้นของหัวใจ ฯลฯ

2. แรงจูงใจและแรงขับ (Drive and Motive) การขาดสมดุลของอินทรีย์หรือการถูกกระตุ้นร่างกายขึ้นอันเป็นภาวะที่ร่างกายต้องการแสดงพฤติกรรม หรือกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อบำบัดความต้องการนั้น หรือเพื่อให้ร่างกายกลับเข้าสู่ภาวะสมดุลตามปกติ ภาวะเช่นนี้ทำให้เกิดแรงขับและแรงจูงใจขึ้น เป็นเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการ

3. พฤติกรรมการกระทำ (Instrumental Behavior) แรงขับหรือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเมื่อมีพลัง มากพอก็จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น ความหิวหรือความกระหายมาก ๆ จะผลักดันให้คนต้องพยายามหาอาหาร หรือน้ำมาบำบัดความต้องการด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งจนได้ เป็นต้น

4. การลดแรงขับดัน (Drive Reduction) เมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองจากการกระทำพฤติกรรม เป็นผลให้อินทรีย์กลับเข้าสู่สภาพสมดุล หรือภาวะความเครียดลดลง หรือหายไป แรงขับหรือแรงจูงใจก็จะถูกขจัดให้หมดไปด้วย ซึ่งเป็นการครบถ้วนกระบวนการของการจูงใจ

โรบบินส์ (Robbins. 1996 : 10) กล่าวว่า กระบวนการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งผู้ที่มีแรงจูงใจจะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่ไม่มีความจูงใจจะเป็นความเต็มใจในการกระทำบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการกระทำ การดังกล่าว เพื่อตอบสนองความพอใจของบุคคล กระบวนการในการจูงใจจึงสามารถแสดงได้ดังแผนภาพที่ 2

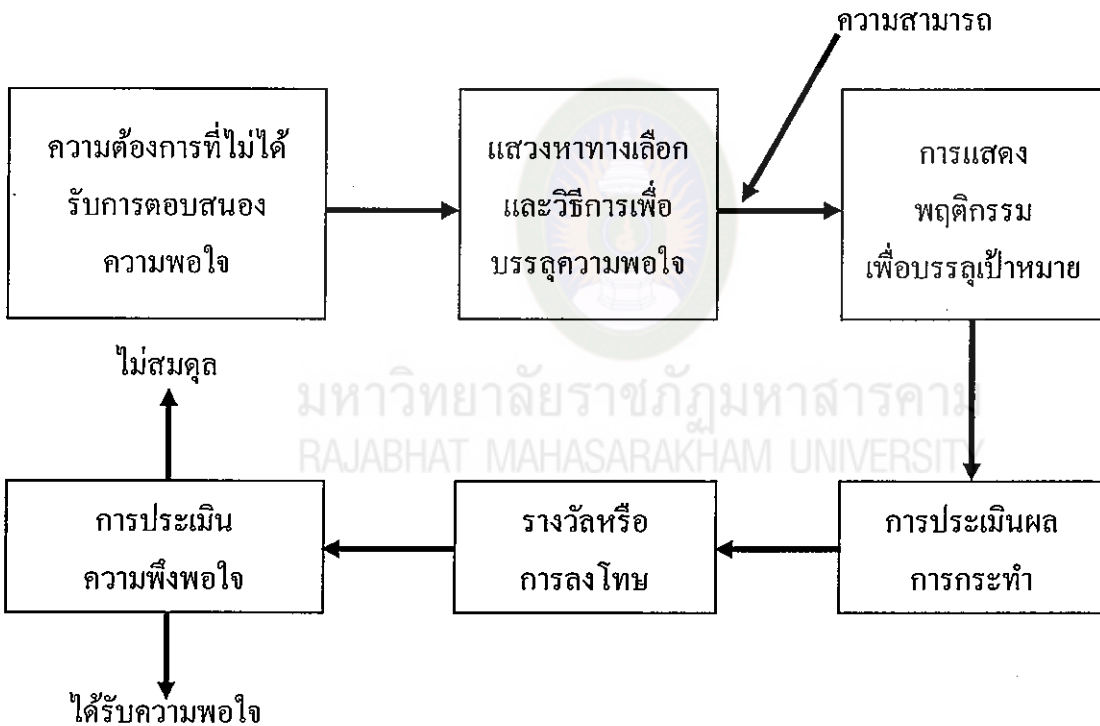


แผนภาพที่ 2 กระบวนการในการจูงใจ
ที่มา : โรบบินส์ (Robbins. 1996 : 10)

แอนดริว และมาร์ค (Andrew, D. S. & Marc, J. W. 1983 : 7) ได้กล่าวว่า กระบวนการจูงใจประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. การวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่กระตุ้นให้คนแสดงทำกิจกรรม
2. เป็นการเน้นถึงกระบวนการที่เกี่ยวกับทางเลือก ทิศทาง และเป้าหมาย
3. การจูงใจ สนใจการเริ่มต้นการรักษา และการเลิกหรือหยุดพฤติกรรม

นอกจากนี้ ยังกล่าวว่าการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยสามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งแรงจูงใจนี้จะเป็นหน้าที่ประการหนึ่งของผู้บริหาร และผู้ที่ถูกจูงใจนั้น จะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวได้ด้วย ซึ่งสามารถแสดงออกมาในรูปแบบของการจูงใจ ดังแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 รูปแบบการจูงใจ

ที่มา : แอนดริว และมาร์ค (Andrew, D. S. & Marc, J. W. 1983 : 7)

ความหมายและแผนภาพแสดงถึงแรงจูงใจของมนุษย์เราจะพบว่า แรงจูงใจเป็นรากฐานที่สำคัญประการหนึ่งที่กระตุ้นให้คนเราแสดงพฤติกรรมหนึ่งพฤติกรรมใดออกมา การศึกษาพฤติกรรม

กรรมการบริหารขององค์การจึงพยายามนำแนวคิดทางแรงจูงใจมาปรับใช้ ทั้งในด้านการออกแบบงาน การวางระบบแรงจูงใจ การจัดการในการให้รางวัล และพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศ และระบบความสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งแนวความคิดที่อธิบายแรงจูงใจจะมีหลายแนวความคิดด้วยกัน ซึ่งเราจะได้พิจารณาในรายละเอียดของแนวความคิดว่า มีหลักการและเนื้อหาสาระอย่างไร

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กระบวนการจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสูเป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรมหรือ ไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

6. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจเป็นภารกิจหนึ่งของผู้บริหารที่จะต้องเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในองค์การ เนื่องจากการจูงใจช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะอีกทั้งทำให้เกิดศรัทธา ความเชื่อมั่นในองค์การ ตลอดจนส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการที่ผู้บริหารจะจูงใจผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องทราบความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาก่อนจึงจะสามารถจูงใจผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในเรื่องของการจูงใจนักวิชาการได้นำเสนอไว้ ดังนี้

6.1 ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg

เฮอรัชเบิร์ก (Herzberg. 1959: 113 – 115) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของ Herzberg (Herzberg' s Two Factor Theory) หรือที่มีชื่อเรียกว่า Motivation Maintenance Theory, Dual Factor Theory หรือ Motivation - Hygiene Theory เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความพึงพอใจและ ไม่พึงพอใจในการทำงาน Herzberg et al. ได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี ประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่งในบริเวณเมือง Pittsburgh รัฐ Pennsylvania ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงานตลอดจนหาเหตุผลจากการวิเคราะห์ที่ได้จากการสัมภาษณ์ Herzberg and Snyderman ได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภทนี้สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบ งานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว Herzberg เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor)

6.1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 5 ประการ คือ

1) ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Reconciliation) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในงานด้วยกัน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง การที่บุคคลได้ปฏิบัติหน้าที่ในงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำให้อัตราการทำงานต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความสนใจ

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่บุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีโอกาสแสดงความสามารถ มีอำนาจในการรับผิดชอบเต็มที่ และไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร ได้รับการฝึกอบรม หรือได้รับมอบหมายงานที่สำคัญมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวเนื่องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายาม และความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิดชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย เหมาะกับระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เป็นต้น ทำให้ผู้ศึกษาเข้าใจความหมายและเข้าใจหลักการของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรงมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดให้ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นตัวแปรตามตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย 1)

ความสำเร็จในงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

6.1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนไม่เป็นที่กระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้นุคคลเกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงาน มีดังนี้

1) ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน (Relationship with supervisor)

หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความเข้าใจซึ่งกันและกันสามารถทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานเป็นอย่างดีในการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน ไม่ว่าจะ เป็น กิริยา วาจา หรืออื่น ๆ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความเข้าใจ

2) นโยบายและการบริหาร (Company policy and Administration) หมายถึง

ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการจัดการ การวางแผน และการบริหารองค์กร รวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

3) ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะ

ได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่นั้นอย่างมั่นคง ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

4) รายได้และสวัสดิการ (Salary) หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทน และ

สวัสดิการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน และสวัสดิการต่าง ๆ ในการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในงานนั้น

5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพ

ของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์การทำงาน และความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพและองค์กร

จากทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ปัจจัยค้ำจุนไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คน ไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของ Herzberg คือ ปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยค้ำจุนนั้นจะมีผลกระทบต่อ

ความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ ดังนั้น สมมติฐานที่สำคัญของ Herzberg ก็คือความพอใจในงานที่จะทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน สำหรับการนำทฤษฎีของ Herzberg ไปประยุกต์นั้น จะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบทั้งสองด้านควบคู่กันไป องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานก็มีส่วนสำคัญไม่น้อย โดยเฉพาะในสภาพสังคมปัจจุบัน ซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่าง ๆ เจริญก้าวหน้ามาก นอกจากจะช่วยสร้างความพอใจ ในการปฏิบัติงานแล้วยังเป็นตัวช่วยให้ปัจจัยกระตุ้นมีพลังแรงขึ้นด้วย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง สภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสม หรือบกพร่องไป จะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงาน โดยมีประสิทธิภาพ หรือผลผลิตมากขึ้น ได้ ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบบการบริหารงาน เงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น ทำให้ผู้ศึกษาเข้าใจองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพขึ้นซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดให้ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) เป็นตัวแปรตามตามกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งประกอบด้วย 1) ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน 2) นโยบายและการบริหาร 3) ความมั่นคงในการทำงาน 4) รายได้และสวัสดิการ และ 5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

6.2 ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory)

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 80 ; อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545 : 25)

นำเสนอทฤษฎีความต้องการตามแนวคิดที่เรียกว่า ทฤษฎีลำดับความต้องการ (hierarchy of needs) ซึ่งเป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานและมีความเชื่อว่า การสนองตอบความต้องการเพื่อจูงใจให้คนตั้งใจทำงานหรืออาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองตามความต้องการซึ่งความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้นจากความต้องการในระดับต่ำไปยังระดับสูง โดยมี 5 ขั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ได้แก่ ต้องการอากาศ น้ำ อาหาร และความต้องการทางเพศ

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคง (Safty needs) ได้แก่ ต้องการความปลอดภัย ปราศจากความกลัว และการคุกคามต่าง ๆ

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social needs) ได้แก่ ต้องการความรักความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์

ขั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) ได้แก่ ความต้องการการเคารพนับถือตนเองการเคารพนับถือจากบุคคลอื่น การยกย่อง และเกียรติยศชื่อเสียง

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self actualization needs) ได้แก่ ความสำเร็จที่มุ่งหวัง และการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

มาสโลว์เชื่อว่า บุคคลมีความต้องการเป็นขั้น ๆ ตามแผนภาพ ดังนี้

ความสมหวังของชีวิต (Self actualization needs)

เกียรติยศ (Esteem needs)

สังคม (Social needs)

ความปลอดภัย (Safty needs)

ร่างกาย (Physiological needs)

แผนภาพที่ 4 ลำดับความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : Maslow (1970 : 80 ; อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545 : 25)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีลำดับความต้องการ คือ การให้โอกาสที่จะได้รับปัจจัยจิตใจ เช่น การได้รับการยกย่องในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน มอบความรับผิดชอบ ตามสัดส่วน ให้โอกาสใช้ความสามารถในงานสำคัญ ซึ่งอาจต้องมีการออกแบบการทำงานให้เหมาะสมด้วย การ

ตอบสนองด้วยปัจจัยภายนอก จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นกลาง ไม่มีความไม่พอใจ แล้วจึงใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างความพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้ผู้ศึกษาทราบว่าความต้องการที่รับการตอบสนองอย่างดีแล้วจะไม่สามารถเป็นเงื่อนไขจูงใจบุคคลได้อีกต่อไป แม้ผลวิจัย ในเวลาต่อมาไม่สนับสนุนแนวคิดทั้งหมดของมาสโลว์ แต่ทฤษฎีลำดับความต้องการของเขา ก็เป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานในการอธิบายองค์ประกอบของแรงจูงใจ ซึ่งมีการพัฒนาในระยะหลัง ๆ ได้เป็นอย่างดี

6.3 ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Acquired – Needs Theory)

แอทกินสัน (Atkinson, 1964 : 65) ให้ความเห็นว่า คนที่สุขภาพสมบูรณ์เป็นผู้มีพลัง พลังนี้จะถูกปล่อยและใช้ออกมาขึ้นอยู่กับความรุนแรงของความต้องการตามสถานการณ์และโอกาส ความพยายามต่าง ๆ ของคน มีเป้าหมายบางอย่าง ซึ่งมีผลมาจากแรงจูงใจความคาดหวังถึงความสำเร็จและคุณค่าของสิ่งจูงใจที่ติดอยู่กับเป้าหมาย Atkinson ยังเสนอแบบจำลองที่เน้นความแตกต่างของบุคคลคือ มีความต้องการความสำเร็จต้องการอำนาจและความต้องการทางสังคมจะถูกปล่อยออกมามาก กล่าวว่ามี ความพอใจในการทำงานจะมีมาก แต่ถ้าอยู่ในสภาพแวดล้อมไม่เป็นมิตรหรือทำงานตามลำพังแล้ว ความต้องการทางสังคมจะน้อยลง

จากการวิจัยของแมคเคลแลนด (McClelland, 1964 : 72) ค้นพบว่า ความต้องการความสำเร็จความสามารถระดับ ได้โดยการอบรม โดยจัดหาเทคนิคการอบรมที่เหมาะสมจะเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ และพบว่าบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะหลายอย่าง คือ ต้องการรับผิดชอบในการแก้ปัญหา มีการกำหนดเป้าหมายที่ไม่ยุ่งยากมากเกินไป และการคำนึงถึงความเสี่ยงและการให้ความสำคัญสูงกับข้อมูลย้อนกลับว่าจะปฏิบัติได้ดีเพียงใด

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ คือ ความต้องการจากการเรียนรู้ขึ้น โดยสรุปว่าคนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้ว เรามีความต้องการที่สำคัญสามประการ คือ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสำเร็จ ทำให้ผู้ศึกษาทราบว่าทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow และทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg ซึ่งจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg และทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของ Atkinson โดยทั้ง 3 ทฤษฎีจะกล่าวถึงพฤติกรรมของมนุษย์

ความต้องการของมนุษย์ จิตวิทยาของมนุษย์ ซึ่งล้วนแต่มีส่วนในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานทั้งสิ้น ดังนั้น สัดส่วนของความต้องการทั้งสามนี้ ในแต่ละคนมีไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูงเป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้

6.4 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960 : 15) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับแผนพฤติกรรมของคนในองค์การไว้ในทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎี X และ Y ของ McGregor

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. คนทั่วไปไม่ชอบทำงาน จะหลีกเลี่ยงเท่าที่จะทำได้	1. งานเป็นสิ่งธรรมดาสามัญเช่นเดียวกับการเล่นพนันหรือการพักผ่อน
2. ปกติคนจะขาดความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อยจะใฝ่หาความมั่นคงเหนือสิ่งอื่นใด	2. จริงๆ แล้วคนไม่เกียจคร้านแต่ที่เขาเกียจคร้านเพราะผลของประสบการณ์ที่เขาได้รับ
3. ธรรมชาติคนโดยทั่วไปสมควรต้องควบคุมอยู่เสมอ และบางครั้งต้องมีการลงโทษกันบ้างเพื่อให้ทำงาน	3. คนโดยทั่วไปจะทำการใดได้ด้วยตนเองและสามารถควบคุมตนเองเพื่อให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่พวกเขาได้รับมอบหมายให้ทำ
	4. ทุกคนต่างมีศักยภาพภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสมบางประการที่พวกเขาพยายามเรียนรู้ เพื่อยอมรับ และแสวงหาความรับผิดชอบ พวกเขาไม่มีโนคติ มีความคิดใฝ่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานได้

ผลการเปรียบเทียบทฤษฎี X และ Y ของ McGregor พบว่า

ทฤษฎี X มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ ไม่มีคนใคอยากทำงานหรือต้องการทำงานมากกว่าที่ตนเองจำเป็นต้องทำ และไม่ต้องการรับผิดชอบมากกว่าที่จำเป็นต้องมี

ทฤษฎี Y มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ ทุกคนที่มีหน้าที่การทำงานและความรับผิดชอบต่างระดับกัน จะต้องทำงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ได้ผลงานที่ดีและเป็นที่น่าสนใจคือพอใจในงานเมื่องานสำเร็จแล้วสุขใจ ผลคือ การสั่งงานและความเข้มงวดกวดขันกลายเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นทุกคนในองค์กรจะถูกฝ่ายบริหารมองในแง่ดี แต่จะมีบางคนที่บกพร่องและไม่พยายามปรับตัวอาจต้องใช้ทฤษฎี X

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎี X เกี่ยวข้องกับข้อตกลงที่อยู่บนพื้นฐานการจัดการสมัยดั้งเดิมของคนไปในทางไม่ดี เช่น จี้เก็ยทำงาน หลีกเลียงงาน ไม่สนใจงาน เป็นต้น และทฤษฎี Y เกี่ยวข้องกับข้อตกลงที่อยู่บนพื้นฐานการจัดการสมัยใหม่มองคนในทางดี เช่น ทำงานหนักให้บรรลุเป้าหมาย มีความรับผิดชอบ มีความสนใจงาน เป็นต้น ทำให้ผู้ศึกษาทราบว่าทฤษฎี X และทฤษฎี Y แตกต่างจากทฤษฎีอื่นๆ เนื่องจากการกล่าวถึงฐานคติของผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถ้าเห็นตามทฤษฎี X ผู้บังคับบัญชาอาจใช้อำนาจที่เข้มงวดในการปกครอง การควบคุมอาจใช้การลงโทษ ขณะเดียวกันถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นตามทฤษฎี Y ก็จะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างอิสระ

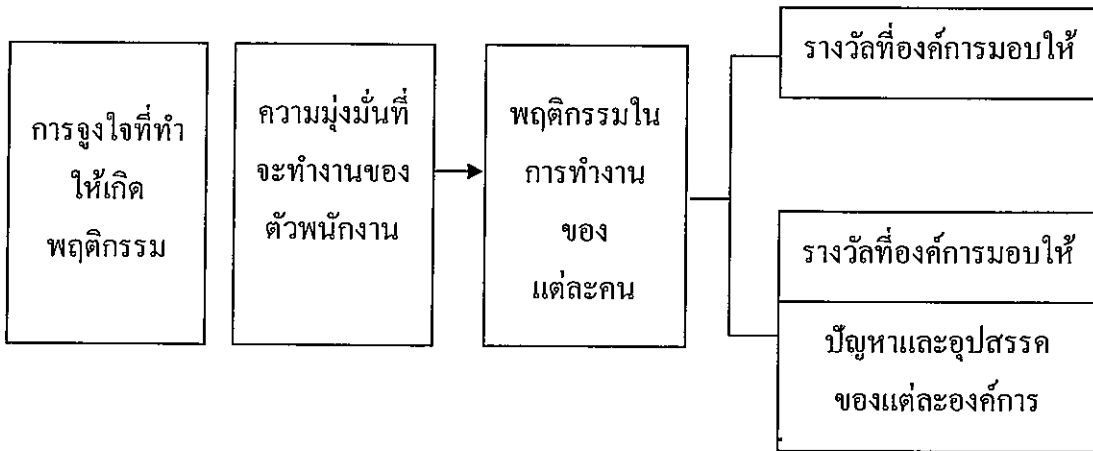
6.5 ทฤษฎีความคาดหวังและเส้นทางสู่เป้าหมาย (Expectancy and path-goal theory)

วรูม (Vroom. 1970 : 45) เป็นทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์โดยมุ่งเน้นที่การสร้างภาวะจูงใจด้วยปัจจัย 3 ประการที่กำหนด พฤติกรรมของพนักงานคือ

6.5.1 ขึ้นอยู่กับคุณค่าของสิ่งล่อใจที่มีต่อพนักงานโดยตรง คือมีความสำคัญยิ่งต่อเขาและจะได้มาด้วยการทำงานนั้น เช่น การประกาศเกียรติคุณ การได้รับเบี่ยขยันการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

6.5.2 พนักงานคิดว่าจะได้รับสิ่งที่พอใจโดยปฏิบัติตามวิธีทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำซึ่งสิ่งล่อใจนั้นผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเช่น การขึ้นเงินเดือน การให้โบนัส และค่าล่วงเวลา เป็นต้นเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งจูงใจกับการปฏิบัติงานที่จำเป็น

6.5.3 ความมุ่งมั่นพยายามที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ มีเป้าหมายชีวิตและงานกับสิ่งจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและวิถีทาง (Path) หรือวิธีการไปสู่เป้าหมาย (Goal) ภายใต้วินิจฉัยของตัวพนักงานนั้น ๆ เอง



แผนภาพที่ 5 แสดงทฤษฎีความคาดหวังและเส้นทางสู่เป้าหมายของ Victor Vroom
ที่มา : บรรยงค์ โตจินดา (2545 : 45)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีความคาดหวัง คือ ความรู้สึก ความคิดเห็น การรับรู้ การตีความ หรือการคาดการณ์ต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ยังไม่เกิดขึ้นของบุคคลอื่น ที่คาดหวังในบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตน โดยคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนั้นประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการหรือคาดหวังเอาไว้ ทำให้ผู้ศึกษาทราบถึงความคาดหวังของผู้รับบริการว่า เมื่อผู้รับบริการมาติดต่อกับองค์กรหรือธุรกิจบริการใด ๆ ก็มักจะคาดหวังว่าจะได้รับการบริการอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้ให้บริการจำเป็นต้องรับรู้และเรียนรู้เกี่ยวกับความคาดหวังพื้นฐาน และรู้จักสำรวจความคาดหวังเฉพาะของผู้รับบริการ เพื่อสนองบริการที่ตรงกับ ความคาดหวัง ซึ่งจะทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ หรืออาจเกิดความประทับใจขึ้น ได้หากการบริการนั้นเกินความ

6.6 ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของแมคเคลแลนด

ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของแมคเคลแลนด (McClelland's acquired need theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความต้องการมนุษย์ที่มุ่งปรารถนาเพื่อหนึ่งความสำเร็จ (Achievement) สองอำนาจ (power) และสามความผูกพัน (Affiliation) ซึ่งบุคคลมีการพัฒนาสิ่งเหล่านี้ขึ้น โดยเป็นผลมาจากประสบการณ์ชีวิต อีกทั้งมีการนำเสนอว่าความต้องการที่แสวงหาการเรียนรู้เฉพาะอย่าง โดยที่ทฤษฎีนี้ได้แสดงให้เห็นถึงการ จูงใจบนพื้นฐานความต้องการ 3 ประการ ดังนี้

6.6.1 ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น บุคคลที่ต้องการในขั้นนี้สูงจะพอใจในการได้รับความรักจากเพื่อนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อรักษาสัมพันธ์ภาพอันดีในสังคม ตลอดจนต้องการสร้างความเข้าใจอันดีจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

6.6.2 ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความปรารถนาที่จะควบคุมบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งบุคคลมีความต้องการอำนาจสูงจะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุมและบุคคลประเภทนี้จะต้องการความเป็นผู้นำและเป็นผู้ที่ต้องการทำงานเหนือกว่าผู้อื่นเป็นกลุ่มที่แสวงหาหรือค้นคว้าวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุดและชอบที่จะแสดงออกในที่ชุมชนชอบแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงกว่าผู้อื่น

6.6.3 ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมในการแก้ปัญหาหรือทำงานที่ซ้ำซ้อน บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะให้ประสบความสำเร็จและกลัวต่อความล้มเหลว มีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่นและพอใจที่จะวิเคราะห์ปัญหาและประเมินปัญหาที่มีความรับผิดชอบที่สูง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของแมคเคลแลนซ์เป็นการจูงใจของคนที่มีความพื้นฐานได้มาจากวัฒนธรรมของสังคม แสดงให้เห็นถึงการจูงใจบนพื้นฐานความต้องการ 3 ประการ คือ ความสำเร็จ อำนาจ และความผูกพัน ทำให้ผู้ศึกษาทราบว่าผู้บริหารสามารถใช้ทฤษฎีการจูงใจหลาย ๆ ทฤษฎี เพื่อช่วยในการคิดหาวิธีการจูงใจพนักงานพวกเขาสามารถจะสนองตอบความต้องการได้ในหลาย ๆ ทาง เช่น การเปลี่ยนงานที่รับผิดชอบ การท้าทายความอิสระในการทำงาน เงินตอบแทนหรือตำแหน่งงาน และแรงจูงใจในการทำงานคือพลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลหรืออินทรีย์ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบต่อความต้องการของตน นั่นคือความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการและแรงขับและรางวัลอันเป็นสิ่งที่ล่อใจ รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมเหล่านั้นไว้ แต่แต่ละบุคคลจะเลือกแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ไปซึ่งการที่จะสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กรเพื่อเป็นการตอบสนองทั้งองค์กรและพนักงานเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารต้องเข้าใจหลักทฤษฎีการจูงใจและนำไปปฏิบัติอย่างถูกต้องเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงาน

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น (Local government) มีรากฐานมาจากแนวคิดหรือหลักการกระจายอำนาจปกครอง (Decentralization) ซึ่งการปกครองท้องถิ่นเป็นผลมาจากการที่รัฐบาลซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารประเทศ ได้กระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการปกครองท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งเนื้อหาที่สำคัญเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นที่ผู้วิจัยจะได้นำเสนอจะประกอบด้วย (1) หลักการกระจายอำนาจ (2) ความหมายของการปกครองท้องถิ่น (3) รูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (4) วัตถุประสงค์ของการบริหารท้องถิ่น และ (5) การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. หลักการกระจายอำนาจ

การปกครองท้องถิ่นในรูปของการปกครองตนเอง (Local self government) เป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมากกับแนวความคิดและทฤษฎีในการกระจายอำนาจ ได้มีนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้กล่าวถึงหลักการกระจายอำนาจไว้ ดังนี้

1.1 ความหมายของการกระจายอำนาจ

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองในรูปลักษณะการกระจายอำนาจบางอย่างซึ่งรัฐได้มอบหมายให้ท้องถิ่นทำกันเองเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีโอกาสปกครองและบริหารงานท้องถิ่นด้วยตนเอง ได้มีนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจไว้ ดังนี้

นันทวัฒน์ บรมานันท์ (2552 : 23) ได้กล่าวว่า การกระจายอำนาจปกครอง หมายถึงวิธีการหนึ่งในการจัดการปกครองประเทศที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้กับองค์กรอื่นนอกจากองค์กรส่วนกลาง เพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยให้มีความเป็นอิสระ (Autonomy) ในการดำเนินงานและไม่อยู่ในการบังคับบัญชาของส่วนกลาง แต่จะอยู่ภายใต้การกำกับดูแล (Tuttle) ของส่วนกลาง

โกวิทย์ พวงงาม (2552 : 37) ได้กล่าวว่า การกระจายอำนาจคือ การโอนกิจการบริการสาธารณะบางเรื่องจากรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนกลางไปให้ชุมชนซึ่งตั้งอยู่ในท้องถิ่นต่าง ๆ ของประเทศ หรือหน่วยงานบางหน่วยงานรับผิดชอบจัดทำอย่างเป็นอิสระจากองค์กรปกครองส่วนกลาง

สมิธ (Smith. 1985 : 1) ได้กล่าวถึงหลักการกระจายอำนาจปกครองว่า หมายถึง การที่รัฐบาลกลางหรือการบริหารราชการส่วนกลางยินยอมกระจายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ โดยให้ท้องถิ่นมีหน่วยงานที่เป็นของตนเอง ทำหน้าที่ในการบริหารงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ

บุช (Bush. 1991 : 114) กล่าวว่า ความหมายของการกระจายอำนาจนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ความหมาย คือ (1) การกระจายอำนาจตามอาณาเขต (Size and boundary based) หมายถึง การมอบอำนาจ ไปให้ท้องถิ่นจัดทำกิจกรรมหรือบริการสาธารณะภายในเขตท้องถิ่นแต่ละท้องถิ่น มีอิสระบางประการในการปกครองตนเอง และ(2) การกระจายอำนาจตามภารกิจ (Functional) หมายถึง การมอบอำนาจให้องค์การสาธารณะจัดทำกิจกรรมประเภทใดประเภทหนึ่ง เพื่อให้มีอิสระในการดำเนินงานให้เหมาะสมกับงานนั้น ๆ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การกระจายอำนาจเป็นหลักการที่รัฐมอบอำนาจการปกครอง บางส่วนให้แก่องค์กรอื่นที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลาง ให้ไปจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยมีอิสระตามสมควร ซึ่งเป็นการมอบอำนาจให้ทั้งในด้านการเมืองและการบริหาร โดยเป็นเรื่องที่ท้องถิ่นมีอำนาจที่จะกำหนดนโยบายและควบคุมการปฏิบัติ ให้เป็นไปตามนโยบายท้องถิ่นของตนได้ ดังนั้น การกระจายอำนาจสามารถทำให้การดำเนินงานของรัฐ มีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยลดขั้นตอนการดำเนินการ อันเนื่องจากการล่าช้าในการตัดสินใจจากส่วนกลาง เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างแท้จริง โดยให้ประชาชนทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.2 เหตุผลและข้อสนับสนุนการกระจายอำนาจ

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2549 : 4) กล่าวว่า การปกครองในรูปแบบลักษณะการกระจายอำนาจ บางอย่าง ซึ่งรัฐได้มอบหมายให้ท้องถิ่นทำกันเองเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีโอกาสปกครอง และบริหารงานท้องถิ่นด้วยตนเอง เพื่อสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ให้งานดำเนินไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตรงกับความประสงค์ของประชาชน โดยเหตุที่ว่าประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมจะทราบความต้องการของท้องถิ่น นั้นๆ ได้ดีกว่าบุคคลอื่น และย่อมมีความผูกพันต่อท้องถิ่นนั้น โดยมีงบประมาณของตนเองและมีอิสระในการบริหารงานพอสมควร ดังนี้

1. อาจมีรูปแบบหน่วยการปกครองท้องถิ่นหลายรูปแบบตามความแตกต่างของความเจริญ ประชากร หรือขนาดพื้นที่

2. ต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม

3. หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องมีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเองโดยสิทธินี้แบ่งเป็น 2 ประการ ได้แก่

3.1 สิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรปกครองท้องถิ่น

3.2 สิทธิในการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่

4. มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและปกครองตนเอง คือ มีองค์กรฝ่ายบริหารและองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ

5. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น

หจกณ ชูพีญู (2551 : 8 - 9) ได้กล่าวถึงเหตุผลและข้อสนับสนุนการกระจายอำนาจว่าประกอบไปด้วยปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1. เหตุผลและข้อสนับสนุนทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่

1.1 ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดสรรบริการสาธารณะบางอย่าง และยังช่วยตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ดี เพราะองค์กรท้องถิ่นย่อมทราบความต้องการของประชาชนได้ดีกว่ารัฐบาลกลาง อีกทั้งยังมีการตรวจสอบจากประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างใกล้ชิดดีกว่าการตรวจสอบจากส่วนกลาง

1.2 ช่วยให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการเสียภาษีโดยสมัครใจมากขึ้น เพราะการกระจายอำนาจเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและบริหารทรัพยากรของท้องถิ่น ทำให้ประชาชนรู้สึกเป็นเจ้าของ และรับรู้ว่ามีภาษีของตนที่เสียไปถูกนำไปใช้ทำอะไรบ้าง อีกทั้งส่งผลประโยชน์กลับมายังตนอย่างไรบ้าง

1.3 ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษี นอกจากนี้ยังทำให้ธุรกิจและประชาชนในท้องถิ่นเข้าสู่ระบบภาษีมากขึ้น เพราะองค์กรท้องถิ่นจะจัดเก็บภาษีท้องถิ่นได้ดีกว่ารัฐบาลกลางเพราะมีข้อมูลและความใกล้ชิดกับธุรกิจและประชาชนในท้องถิ่นมากกว่า

2. เหตุผลและข้อสนับสนุนทางการเมือง

2.1 เป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เพราะ

การกระจายอำนาจการปกครองและการคลัง เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองและการบริหารทรัพยากรของท้องถิ่น เช่น การเลือกผู้แทนเข้าไปบริหารและปกครองท้องถิ่น ในขณะที่ผู้บริหารเองก็มีความใกล้ชิดกับประชาชน สามารถรับฟังความเห็นจากประชาชนได้ง่าย และยังเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลางในการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นด้วย ช่วยให้รัฐบาลกลางสามารถทุ่มเทศักยภาพและเวลาในการแก้ปัญหาในระดับชาติได้มากขึ้น

2.2 เป็นรากฐานในการฝึกผู้นำทางการเมืองของประเทศ เนื่องจากวิธีการกระจายอำนาจการปกครองและการคลัง เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนที่สนใจการเมืองและต้องการรับใช้สังคม สามารถฝึกฝนตนเองและมีประสบการณ์ในระดับย่อย ๆ ก่อนที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นนักการเมืองในระดับชาติ ซึ่งจะช่วยแก้ปัญหาคาชดแลนผู้นำในระดับประเทศที่มีประสบการณ์อย่างแท้จริงได้

อโณทัย ธรรมกุล (2553 : 105-110) กล่าวว่า หลักการปกครองของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีลักษณะสำคัญกล่าว คือ การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของไทยปัจจุบันเป็นการจัดระเบียบบริหารราชการรูปหนึ่ง โดยอาศัยการผสมผสานระหว่างการรวมอำนาจ การแบ่งอำนาจ และการกระจายอำนาจ ลักษณะของการกระจายอำนาจหรือการปกครองท้องถิ่น เป็นการปกครองซึ่งรัฐกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นหนึ่งหรือหลาย ๆ ท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการภายในขอบเขตกิจกรรมที่รัฐมอบหมายให้กระทำได้ซึ่งกำหนดขอบเขตพื้นที่ไว้แน่ชัดมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีองค์กรหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการปกครองท้องถิ่นและเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน มีประชาชนเข้าร่วมดำเนินการและมีความเป็นเอกเทศหรือความเป็นอิสระทางการเงินและอื่น ๆ ในระดับหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะสำคัญพอสรุปได้ ดังนี้

1. มีพื้นที่ขอบเขตที่แน่นอน

2. เป็นนิติบุคคล เพื่อให้สามารถดำเนินการด้านต่าง ๆ ได้อย่างอิสระพอสมควร

การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมียุติการที่สามารถรับผิดชอบกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเป็นอิสระตามกฎหมายคือ ต้องมียุติการเป็นนิติบุคคลตั้งขึ้น โดยกฎหมายแยกออกจากส่วนกลางสามารถก่อพันธะทางกฎหมาย เช่น ทำสัญญาเป็นหนี้ หรือทำนิติกรรมรูปอื่น ๆ ได้

3. เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นที่แยกออกจากราชการของท้องถิ่นได้ภายใน

ขอบเขตที่สมควร

4. ประชาชนมีส่วนร่วมมีเสียงในการปกครองตนเองการดำเนินกิจกรรมของการปกครองท้องถิ่นนี้เป็นกระบวนการที่มีใช้กระทำโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยสิ้นเชิง แต่เป็นกระบวนการทางการเมืองซึ่งประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมโดยตรงหรือทางอ้อม กล่าวคือมีสภานิติบัญญัติที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชน หรือเลือกตั้งบางส่วน ประชาชนมีโอกาสเข้าร่วมเลือกตัวแทนทำหน้าที่บริหารกิจกรรมของท้องถิ่นหรือเข้าร่วมกำหนดนโยบาย หรือควบคุมตรวจสอบการดำเนินการของตัวแทนของตน

5. มีอำนาจอิสระบางประการในการบริหารกิจกรรมเช่น การบริหาร และอื่น ๆ ภายในวงรอบกิจกรรมและขอบเขตพื้นที่รับผิดชอบนั้น หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องได้รับมอบหมายอำนาจดำเนินการอย่างเป็นอิสระได้พอสมควร โดยไม่จำเป็นต้องรับฟังคำสั่งจากรัฐบาลกลางหรือหน่วยราชการจากส่วนกลางแต่อย่างใด

6. มีอำนาจในการจัดหาและใช้จ่ายได้อย่างเป็นอิสระ เมื่อเป็นอิสระในการดำเนินการแล้ว หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องอิสระในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินการ คือ มีแหล่งรายได้ของตนเอง เช่น ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลสามารถจัดเก็บภาษีบางประเภทได้ รวมทั้งหารายได้อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดรูปแบบของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของไทยในปัจจุบันมี 4 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และการปกครองรูปแบบพิเศษ (กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เหตุผลและข้อสนับสนุนการกระจายอำนาจจะทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพราะจะทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม นอกจากนี้ ประชาชนจะได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนา มีบทบาทในการกำกับตัดสินใจ ดูแล ไปจนถึงการตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ ประสพการณ์ อันส่งผลต่อการพัฒนาจิตสาธารณะ กระทั่งเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของท้องถิ่น และนำไปสู่การดำเนินการเป็นหุ้นส่วนร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ อันสอดคล้องกับหลักการพื้นฐานของการเป็นพลเมืองที่เข้มแข็งในระบบประชาธิปไตย

1.3 วัตถุประสงค์ในการกระจายอำนาจรัฐ

การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจ จากภาครัฐส่วนกลาง ให้แก่องค์กรอื่นใด ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐส่วนภูมิภาค องค์กรอิสระ องค์กรท้องถิ่น องค์กรเอกชน โดยเฉพาะภาคประชาชน ไปดำเนินการแทน ซึ่งการถ่ายโอนดังกล่าว อาจจะมีลักษณะเป็นการถ่าย

โอนเฉพาะภารกิจ ซึ่งเป็นการแบ่งภารกิจ ให้แก่องค์กรที่ได้รับการกระจายอำนาจดำเนินการ หรือเป็นการถ่ายโอนโดยยึดพื้นที่เป็นหลัก ซึ่งเป็นการแบ่งพื้นที่เป็นหน่วยงานย่อยในการดำเนินการ
 ทศวรรษ ชูเพ็ญ (2551 : 10 - 12) กล่าวว่า การกระจายอำนาจรัฐมีวัตถุประสงค์
 สำคัญ 8 ประการ ดังนี้

1. เพื่อความผาสุกของประชาชน การกระจายอำนาจให้คนในท้องถิ่นมีความ
 เข้าใจ และสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ทั้งทางด้านสังคมและ โครงสร้างพื้นฐาน
 มากขึ้นจะช่วยเพิ่มสวัสดิการให้กับท้องถิ่นนั้น เพราะคนในท้องถิ่นย่อมรู้ปัญหาและความต้องการ
 ของท้องถิ่นของตนเองได้ดีกว่าผู้ไม่อยู่ในท้องถิ่น จึงสามารถตอบสนองต่อความต้องการของ
 ท้องถิ่นได้

2. เพื่อลดบทบาทโดยรวมของอำนาจรัฐทุกระดับ การกระจายอำนาจทางด้าน
 รัฐศาสตร์ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ การมอบอำนาจ (Delegation) และการให้อำนาจ
 (Devolution) ในการปกครองที่รัฐบาลให้กับหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นมีความ
 เป็นอิสระในการดำเนินการตอบสนองความต้องการของประชาชนในชุมชนหรือท้องถิ่น โดย
 ส่วนกลางเข้าไปแทรกแซงให้น้อยที่สุด การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ไปยังท้องถิ่นมีเหตุผลสนับสนุน
 หลายประการ เช่น ประเทศมีอาณาเขตกว้างใหญ่ มีอุปสรรคในการเดินทางและติดต่อสื่อสาร ความ
 มีประสิทธิภาพและความได้เปรียบของแต่ละหน่วยปกครองส่วนท้องถิ่น ในเชิงข้อมูลและการ
 ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น และความสามารถในการจัดเก็บ
 รายได้ด้วยตนเองที่ช่วยให้ภาระของรัฐบาลในการให้ความช่วยเหลือลดน้อยลง

3. เพื่อเพิ่มความสามารถในการสร้างผู้บริหารและการใช้ผู้บริหารอย่างมี
 ประสิทธิภาพ การมอบอำนาจให้กับท้องถิ่นในการปกครองตนเอง โดยการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้า
 มาดูแลท้องถิ่นในฐานะตัวแทนของประชาชน ตัวแทนเหล่านี้จะต้องมีความรับผิดชอบ
 (Accountability) ต่อประชาชนและมีผลงานเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ซึ่งเป็นการสร้างผู้นำ
 ท้องถิ่นให้สามารถพัฒนาศักยภาพและทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสถานะ
 แวดล้อมในพื้นที่นั้น ๆ นอกจากนี้ยังเป็นเวทีสร้างนักการเมืองระดับชาติให้มีคุณภาพสูงขึ้น

4. เพื่อสร้างระบบการบริหารแบบการปกครองที่ดี การบริหารการ
 ปกครองที่ดีเกิดจากการตอบสนองที่รวดเร็วของผู้นำท้องถิ่นที่มีอำนาจในการตัดสินใจในการใช้
 นโยบาย มีความรู้และเข้าใจประเด็นปัญหาของท้องถิ่น และสามารถตอบสนองต่อปัญหาและความ

ต้องการของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งแต่ละท้องถิ่นมีลักษณะปัญหาและปัจจัยแตกต่างกัน การกระจายอำนาจจะยิ่งมีส่วนทำให้การทำงานของท้องถิ่นมีเอกภาพมากขึ้น

5. เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์สังคมแบบประชาธิปไตย การเข้ามามีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการจัดการกับกิจกรรมของบ้านเมือง รวมทั้งกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำขึ้น โดยการเป็นตัวแทนร่วมอยู่ในองค์กรที่จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น จะเกิดการสร้างสรรค์ทางสังคมเนื่องจากประชาสังคมจะสามารถให้ข้อมูล ทั้งสะท้อนความเป็นจริงและความต้องการของชุมชนที่แท้จริงได้

6. เพื่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ การกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นจะทำให้รัฐบาลกลางสามารถนำข้อมูลของท้องถิ่นมาประสานงานกับรัฐบาลท้องถิ่นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่จะส่งเสริมการดำเนินนโยบายทางด้านการพัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่น ได้มากกว่า การที่รัฐบาลกลางดำเนินการภายใต้แนวทางเดียวกันทุกท้องถิ่น โดยละเลยรายละเอียดทางด้านความแตกต่างกันไปตามเขตพื้นที่

7. เพื่อส่งเสริมการสร้างกระบวนการประชาธิปไตย การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนเกิดความรอบรู้ทางการเมือง โดยวิธีการเลือกตั้ง การบริหารการเมืองท้องถิ่น และการต่อสู้แข่งขันกันตามวิถีทางการเมือง ในที่สุดประชาชนจะรู้ว่าตนมีความเกี่ยวข้องและมีส่วนได้เสียกับการปกครอง เกิดความรับผิดชอบในการบริหารท้องถิ่นและวางแผนประโยชน์อันพึงมีจากท้องถิ่นที่อยู่ ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญในการพัฒนาและวางรากฐานการปกครองระบอบประชาธิปไตย

8. เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการทางการเมืองและการตัดสินใจในเรื่องการจัดสรรทรัพยากร การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการเมืองที่มีผล

กระทบต่อประชาชนอย่างเด่นชัดมากกว่าการเมืองที่เกิดจากการปกครองของรัฐบาลกลาง ซึ่งจะนำไปสู่ความสามารถในการตัดสินใจที่สำคัญคือ การมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากร เนื่องจากการกระจายอำนาจเป็นการนำการเมืองลงสู่ท้องถิ่น โดยผ่านกระบวนการเลือกตั้ง การหาเสียง การเสนอนโยบายและการเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายบริหาร จึงก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ประชาชนในแต่ละท้องถิ่น ได้ดูแลบ้านเมืองของตนเอง จัดการแก้ไขปัญหาชุมชนของตนเอง ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกที่จะดูแลรักษาทรัพยากรของท้องถิ่นมากขึ้น

ออกข้อบังคับต่าง ๆ เช่น เทศบัญญัติที่ออกโดยเทศบาล สถาปประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน ส่วนฝ่ายบริหารประกอบด้วยสมาชิกของสภาจำนวนหนึ่งทำหน้าที่บริหารหน่วยปกครองนั้น ๆ ซึ่งสามารถเห็นรูปแบบสภาพดังกล่าวได้ในการปกครองท้องถิ่นของหลายประเทศในยุโรปปัจจุบันและของประเทศไทยในอดีต กล่าวโดยสรุปในระบบนี้ประชาชนเลือกตั้งฝ่ายนิติบัญญัติทางตรงและเลือกฝ่ายบริหารทางอ้อม

3.3 แบบนายกเทศมนตรีอ่อนแอ (The Weak - Mayor Form)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใช้รูปแบบนี้ โดยหลักการแล้วจะยึดหลักการปกครองภายใต้หลักการแบ่งแยกอำนาจที่มีจุดมุ่งหมายจะป้องกันการฉ้อฉลอำนาจโดยฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายตุลาการจะผ่านการเลือกตั้งโดยตรงทั้ง 3 ฝ่าย ทำให้มีอำนาจและศักดิ์ศรีทัดเทียมกัน เกิดการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน (System of checks and balances) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใช้รูปแบบนี้เกิดจากแนวคิดพื้นฐาน 2 ประการคือ

3.3.1 เห็นว่าฝ่ายบริหารควรมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน แต่ต้องไม่มีอำนาจทางการเมืองมากเกินไป

3.3.2 ประชาชนควรมีสติและมีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้น

จากแนวคิดพื้นฐานทั้ง 2 ประการนี้ ทำให้ตำแหน่งผู้บริหารของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งของประชาชนรวมทั้งตำแหน่งอื่น เช่น หัวหน้ากองคลัง หัวหน้ากองทะเบียน เพื่อให้ผู้บริหารเหล่านี้เป็นอิสระจากนายกเทศมนตรี และให้ผู้บริหารเหล่านี้รับผิดชอบต่อประชาชนโดยตรง ถึงแม้ว่านายกเทศมนตรีจะมีอำนาจในการยับยั้งมติหรือข้อกำหนดของสภาแต่สภาจะเป็นผู้กำหนดงบประมาณของฝ่ายบริหาร การที่นายกเทศมนตรีถ่วงดุลอำนาจของสภาแต่ขาดเครื่องมือสำคัญในการบริหารคืองบประมาณนั้น สิ่งที่เกิดขึ้นก็คือนายกเทศมนตรีมีอำนาจจำกัด ไม่มีอำนาจโดยตรงเหนือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารคนอื่น ๆ เพราะคนเหล่านี้มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนเช่นเดียวกัน คนเหล่านั้นไม่จำเป็นต้องตอบสนองต่อคำสั่งของนายกเทศมนตรีรูปแบบการปกครองท้องถิ่นเช่นนี้ จึงเน้นที่การเปิดโอกาสให้ประชาชนเลือกตั้งผู้บริหารได้มาก แต่ให้ความสนใจในประสิทธิภาพการบริหารงานน้อย หน่วยการปกครองส่วนใหญ่ที่ใช้รูปแบบนี้ จึงมักเป็นเมืองขนาดเล็กมีสภาพของสังคมในเมืองมีส่วนช่วยตรวจสอบการบริหารได้พอสมควรแล้ว

3.4 แบบนายกเทศมนตรีเข้มแข็ง (The Strong - Mayor Form)

รูปแบบนี้เป็นผลจากการที่มีการเติบโตของเมืองมากขึ้น การพัฒนาในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการอุตสาหกรรมได้ขยายตัวในเขตเมืองมากขึ้น การปกครองท้องถิ่นในรูปแบบเดิมหรือแบบนายกเทศมนตรีอ่อนแอ (The Weak - Mayor Form) ที่ฝ่ายบริหารหลายคนมาจากการเลือกตั้งโดยตรงก็ได้เริ่มมีข้อจำกัดมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งทำให้การบริหารงานขาดประสิทธิภาพ แบบนายกเทศมนตรีเข้มแข็งจึงเป็นทางเลือกใหม่ในการคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาจากการใช้รูปแบบนายกเทศมนตรีอ่อนแอ จุดมุ่งหมายหลักเพื่อเพิ่มอำนาจให้แก่ฝ่ายบริหาร เพื่อให้นายกเทศมนตรีกุมอำนาจในการกำหนดนโยบายและการบริหาร ในขณะที่นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนเหมือนเดิมแต่ตำแหน่งบริหารอื่น ๆ มาจากการเลือกตั้ง โดยมอบอำนาจให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ และสามารถถอดถอนออกจากตำแหน่งได้ นอกจากนี้ นายกเทศมนตรียังมีอำนาจในการยับยั้งมติของสภา รวมทั้งกำหนดและปรับปรุงงบประมาณได้

ภายใต้การปกครองท้องถิ่นรูปแบบนี้ งานของฝ่ายสภานิติบัญญัติอาจจะมีน้อยลงและไม่จำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา ส่วนเทศมนตรีบางครั้งอาจมีการปรับเปลี่ยนไปเป็นรูปแบบของการแต่งตั้งตำแหน่ง “รอง” เพื่อทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารขึ้นมา ที่อาจเรียกว่า Chief Administrative Officer (CAO) เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาบริหารงานทุกอย่างตามนโยบายของนายกเทศมนตรี หน้าที่ของ CAO แต่ละคนในแต่ละท้องถิ่นนั้นมีความแตกต่างกัน แต่จุดที่เหมือนกันได้แก่ การจัดการด้านงบประมาณและการบริหารงานวันต่อวันของฝ่ายบริหาร การจัดการระบบ CAO ขึ้นมาช่วยให้นายกเทศมนตรีสามารถทุ่มเทเวลาในด้านการเป็นผู้นำทางการเมืองได้มากขึ้น โดยนายกเทศมนตรีจะเป็นคนเสนอแนวความคิดและนโยบาย ต่อจากนั้นก็แสวงหาการสนับสนุนจากส่วนต่าง ๆ เป็นต้นว่า ผลักดันการขอรับรองเสียงต่าง ๆ จากสภา รวมทั้งเดินทางไปพบประชาชนในพื้นที่และต่อรองกับศูนย์อำนาจในชุมชนนั้น ๆ จนถึงในระดับรัฐและระดับประเทศ

3.5 แบบคณะกรรมการ (The Commission Form)

เป็นการปกครองภายใต้หลักการที่ว่า การออกกฎหมายและการบริหารงานไม่จำเป็นต้องแยกจากกัน แต่สามารถใช้บุคลากรชุดเดียวกันทำงานทั้ง 2 อย่างได้ ส่วนที่เหมือนกับรูปแบบองค์กรปกครองท้องถิ่นอื่น ๆ คือ คณะกรรมการชุดดังกล่าวยังต้องมาจากการเลือกตั้ง

แนวความคิดหลักของรูปแบบการปกครองนี้ ประชาชนเป็นผู้เลือกคนจำนวนหนึ่งเข้ามาทำงานบริหาร โดยไม่คำนึงถึงการสังกัดพรรคการเมือง ในด้านนิติบัญญัตินั้นคณะกรรมการชุดนี้จะทำหน้าที่ออกกฎหมายข้อบังคับและกำหนดนโยบาย คณะกรรมการชุดนี้ส่วนมากจะถือว่าเป็นคณะกรรมการชุดใหญ่ ส่วนในทางการบริหารกรรมการแต่ละคนจะแยกกัน ไปดำเนินการโดยไปคุมงานของแต่ละแผนก จุดเด่นของการปกครองรูปแบบนี้ คือ ประสิทธิภาพที่น่าจะเกิดจากการบริหารดังกล่าว รวมทั้งการไม่ฝักใฝ่ ฝ่ายใดของผู้บริหาร อย่างไรก็ตามการบริหารรูปแบบนี้ ก็มีจุดอ่อนคือ การขาดผู้ประสานงานและผู้กำหนดความสำคัญของงานต่าง ๆ การต่อสู้ทางการเมืองจะเกิดขึ้นได้ง่ายในขณะที่เดียวกันก็จะเกิดการประนีประนอมกันเองได้ง่ายเช่นเดียวกัน

การปกครองรูปแบบคณะกรรมการ คือ การเลือกคนกลุ่มหนึ่งที่จะทำงานทั้งทางด้านนิติบัญญัติและการบริหารเป็นคนกลุ่มเล็ก ๆ ที่มีประสิทธิภาพ แต่จากประสบการณ์ของหลาย ๆ เมืองพบว่ามีความต้องการผู้บริหารหลักเพียง 1 คน ทำหน้าที่ตัดสินใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร ความต้องการนี้จึงนำไปสู่การแสวงหาแนวทางการปกครองในรูปแบบที่เหมาะสมกับท้องถิ่นรูปแบบอื่นต่อไปอีก

3.6 แบบผู้จัดการ (The Manager Form)

เป็นรูปแบบการปกครองที่เกิดขึ้นด้วยอิทธิพลของความคิดที่เน้นประสิทธิภาพการบริหารงานแบบธุรกิจ เพราะรูปแบบนี้เน้นการรวมศูนย์อำนาจในการบริหารและความเป็นมืออาชีพ สาธารณรัฐสำคัญของรูปแบบการบริหารนี้ อยู่ที่การมอบบทบาทนำในด้านบริหารให้แก่ผู้จัดการมืออาชีพหรือนักบริหาร ซึ่งสถาปนาเป็นผู้จ้างและสถาปนาอำนาจให้ออกจากตำแหน่ง เป็นการรวมศูนย์อำนาจแก่นักบริหารหรือผู้จัดการเมืองมีอำนาจในการแต่งตั้งและถอดถอนหัวหน้าแผนกต่าง ๆ อีกทั้งยังเป็นผู้รับผิดชอบการจัดทำงบประมาณทั้งกระบวนการตลอดจนการเสนอมติการต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาเมือง

ระบบดังกล่าวมีการทำงานและระบบการตัดสินใจคล้ายหน่วยงานเอกชน ประชาชนผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งเปรียบเสมือนผู้ถือหุ้น สถาปนาเปรียบเทียบกับคณะกรรมการบริหาร (City council as a board of director) และผู้จัดการหรือนักบริหารก็เปรียบเหมือนผู้บริหารหมายเลขหนึ่ง โครงสร้างการบริหารเช่นนี้เน้นให้ไม่มีการแบ่งเป็นฝักฝ่ายทางการเมือง

จากการที่สภาเมืองประกอบด้วยสมาชิกไม่มาก (อาจเพียง 4-5 คน) ประชาชนจึงเลือกสมาชิกโดยไม่คำนึงถึงพรรคการเมือง สมาชิกสภาไม่มีอำนาจในการบริหารที่น่าสนใจก็คือ

ข้อบังคับในเรื่องที่มีระเบียบไม่ให้สมาชิกสภาติดต่อโดยตรงกับหัวหน้าแผนกต่าง ๆ แต่หากสมาชิกมีข้อเรียกร้องใด ๆ ก็สามารถเรียกร้องไปยังผู้จัดการ ภารกิจของสภาจึงได้แก่การพิจารณาข้อเสนอของผู้จัดการแล้วจึงกำหนดเป็นนโยบายออกมา เนื่องจากสภาต้องรับผิดชอบการบริหารงานของสภา ก็ต้องร่วมรับผิดชอบถ้าหากเกิดเรื่องไม่ถูกต้องในการบริหาร แต่หลักการนี้อาจจะทำให้เกิดข้อขัดแย้งระหว่างผู้จัดการเมืองกับสภาที่มาจากการเลือกตั้งได้เช่นเดียวกัน

สำหรับประเทศไทยในอดีต องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะใช้รูปแบบสภานายกเทศมนตรี (The Council - Mayor Form) ซึ่งประชาชนจะเลือกตั้งสมาชิกสภาโดยตรง เพื่อทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ ส่วนฝ่ายบริหารหรือนายกเทศมนตรีจะมาจากผู้นำเสียงข้างมากของสมาชิกสภาหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการเลือกฝ่ายบริหารทางอ้อม แต่ต่อมาในช่วงปลายปี พ.ศ. 2546 ได้มีการประกาศใช้รูปแบบการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น โดยตรงเป็นครั้งแรก จนถึงปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยทุกแบบซึ่งก็รวมถึงเทศบาลตำบลด้วย ได้ใช้รูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบนายกเทศมนตรีเข้มแข็ง (The Strong - Mayor Form) โดยมีนายกเทศมนตรีที่มาจากการเลือกตั้ง โดยตรงจากประชาชน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจมีรูปแบบหน่วยการปกครองท้องถิ่นหลายรูปแบบตามความแตกต่างของความเจริญ ประชากร หรือขนาดพื้นที่ และต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม โดยหน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องมีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเองตามที่ตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรปกครองท้องถิ่น และสิทธิในการกำหนดงบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ ทำให้ผู้ศึกษาเข้าใจหลักการทำงานมากขึ้นซึ่งจะนำไปสู่การมีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและปกครองตนเอง คือ มีองค์กรฝ่ายบริหารและองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ โดยมีประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น

4. วัตถุประสงค์ของการบริหารท้องถิ่น

การบริหารงานภาครัฐหรือการบริหารงานสาธารณะโดยทั่วไปมีวัตถุประสงค์หลักที่สำคัญ 2 ประการ คือ การทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี (Well - being) และการทำให้ประเทศชาติบ้านเมืองมีความมั่นคงปลอดภัย (National security) อันจะส่งผลให้ผู้คนในบ้านเมืองนั้นอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและมีชีวิตที่ดี การบริหารท้องถิ่นซึ่งเป็นการบริหารงานสาธารณะก็มีวัตถุประสงค์หลักในลักษณะเดียวกันแต่อาจมีรายละเอียดแตกต่างกันไปในแต่ละท้องถิ่น ทั้งนี้

เนื่องจากผู้คนในแต่ละสังคมอาจมีปัญหา ความต้องการ ทัศนคติ และค่านิยมที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจสรุปวัตถุประสงค์ของการบริหารท้องถิ่น โดยทั่วไปในภาพรวมได้ 4 ประการ ได้แก่ (รศกนธ์ รัตนเสริมพงศ์. 2551 : 62 - 64)

4.1 การตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น วัตถุประสงค์หลักของการบริหารท้องถิ่นคือ การตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ตามหลักการประชาธิปไตยประชาชนย่อมมีสิทธิที่จะกำหนดวิถีชีวิตของตนเอง และประชาชนในท้องถิ่นก็ย่อมมีสิทธิในการกำหนดวิถีทางของท้องถิ่นตนเองด้วย ดังนั้นไม่ว่าประชาชนจะมีความต้องการอย่างไร วัตถุประสงค์ของการบริหารท้องถิ่นก็ต้องหันเหไปในทิศทางนั้น เพื่อให้เกิดการบริหารท้องถิ่นที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของประชาชนโดยทั่วไป ซึ่งการบริหารท้องถิ่นนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อสนองความต้องการของประชาชนในด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านปัจจัยพื้นฐาน ด้านศีลธรรมและด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต เป็นต้น

4.2 การตอบสนองนโยบายแห่งรัฐ ในฐานะที่การบริหารท้องถิ่นเป็นการดำเนินการบริหารในระดับรองจากระดับชาติหรือระดับรัฐ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละท้องถิ่นจะต้องมีแนวทางการบริหารงานที่อยู่ภายใต้กรอบนโยบายแห่งรัฐ และมีวัตถุประสงค์ในการตอบสนองนโยบายสาธารณะในระดับชาติหรือระดับรัฐ เพื่อให้การบริหารประเทศในทุกระดับเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ประสานสอดคล้องกัน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทางปฏิบัติ อันจะทำให้เกิดประโยชน์ร่วมกันของประชาชนในชาติ อาทิ การให้ความร่วมมือในการดำเนินนโยบายระดับรัฐ และการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นต้น

4.3 การนำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นซึ่งมีมากมาย หลากหลายทรัพยากรที่มีอยู่มาก ไม่เพียงพอที่จะแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการทั้งหมดได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องใช้ทรัพยากรอย่างระมัดระวัง เพื่อให้ทรัพยากรดังกล่าวสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อประโยชน์ของประชาชนและชุมชนท้องถิ่นรวมตลอดถึงประเทศชาติโดยส่วนรวม

4.4 การพัฒนาท้องถิ่น การบริหารท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ตามความมุ่งหมายของประชาชนในแต่ละท้องถิ่น ซึ่งอาจแตกต่างกัน

ไปอย่างไรก็ดีทุกท้องถิ่นต้องการที่จะพัฒนาท้องถิ่นของตน โดยมีความมุ่งหมายที่สำคัญ 3 ประการ คือการแก้ไขสิ่งที่เป็นปัญหาของท้องถิ่น การบำรุงรักษาสิ่งดี ๆ ที่เป็นอยู่หรือมีอยู่แล้วในท้องถิ่นให้คงอยู่ต่อไป และการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีมีประโยชน์สำหรับประชาชนและชุมชนท้องถิ่น ทั้งนี้การจะพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบผลสำเร็จจะต้องพัฒนาปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบในการดำรงอยู่ของท้องถิ่นในทุก ๆ ด้านไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งโดยทั่วไปการบริหารท้องถิ่นจะมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญในด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมือง เป็นต้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารท้องถิ่นเป็นไปตามแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว คือ เป็นการปกครองในรูปลักษณะการกระจายอำนาจจากรัฐ เพื่อสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยประชาชนมีส่วนร่วมในองค์กรปกครองท้องถิ่น และมีอิสระในการบริหารงาน แต่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ และบริหารงานภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่และอาณาเขตของตนที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย และเป็นหน่วยงานที่สามารถเชื่อมโยงการบริหารจากส่วนภูมิภาคสู่ส่วนกลางได้อย่างรวดเร็ว และเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ซึ่งจะสามารถนำปัญหาหรือความต้องการของประชาชนมาแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และยังเป็นหน่วยงานที่สร้างประชาธิปไตยและความสามัคคีในระดับชุมชน

5. ารบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีลักษณะเช่นเดียวกับการบริหารงานในองค์กรต่าง ๆ โดยทั่วไปคือ เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยขั้นตอนหรือกิจกรรมต่าง ๆ หลายกิจกรรม แต่ละกิจกรรมมีความสัมพันธ์กันหรือส่งผลต่อเนื่องซึ่งกันและกัน กระบวนการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 4 ประการ ได้แก่ (รศคนธ์ รัตนเสริมพงศ์. 2551 : 74 – 75)

5.1 การกำหนดนโยบายและแผนการบริหารท้องถิ่น เป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากนโยบายและแผนเป็นเครื่องบ่งชี้ทิศทางในการบริหารท้องถิ่น เป็นจุดเริ่มต้นและเป็นจุดหมายปลายทางในการดำเนินกิจการท้องถิ่น ซึ่งในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์หรือแนวทางที่ชัดเจน และมีแผนการดำเนินงานที่สามารถนำมาใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีประสิทธิผล และอำนวยความสะดวกสูงสุดต่อประชาคมท้องถิ่น

สถาบันพระปกเกล้า (2551 : 239) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ในปัจจุบันการปกครองท้องถิ่นได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 14 ว่าด้วยการปกครองท้องถิ่น มาตรา 281–290 เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการปกครองท้องถิ่นและให้ตรงกับเจตนารมณ์แห่งการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

1. รัฐต้องให้ความเป็นอิสระแก่ราชการส่วนท้องถิ่นและจะต้องเป็นไปตามหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ มีอิสระในการกำหนดนโยบายในการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ การกำกับดูแลเท่าที่จำเป็น เพื่อการคุ้มครองผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศโดยรวม เพื่อพัฒนาการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้แก่ท้องถิ่น ให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ มีสาระที่สำคัญคือ กำหนดอำนาจและหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง การจัดสัดส่วนภาษีอากรการจัดให้มีคณะกรรมการทำหน้าที่ตามข้อกำหนด

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง

3. สมาชิกสภาท้องถิ่น และคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ให้ใช้วิธีออกเสียงลงคะแนนโดยตรงและลับ

4. มีการควบคุมโดยองค์กรปกครองส่วนกลาง ปัจจุบันประเทศไทย รัฐบาลมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นอย่างจริงจังและดำเนินการปรับปรุงรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีเพียง 4 รูปแบบ คือ การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนจังหวัดเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และรูปแบบการปกครองแบบพิเศษ (กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา)

โกวิทย์ พวงงาม (2552 : 41) กล่าวว่า วัตถุประสงค์หลักในการกระจายอำนาจรัฐที่สำคัญมีอยู่ 7 ประการ คือ

1. เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนมากขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีการถ่ายโอนภารกิจ เป็นเครื่องมือหนึ่งในการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว รูปแบบการกระจายอำนาจ การจัดบริการสาธารณะ จึงไม่ควรจำกัดอยู่ที่การโอน

ภารกิจแต่เพียงอย่างเดียว แต่ควรให้ความสำคัญกับรูปแบบที่สามารถตอบสนอง ต่อวัตถุประสงค์ ทั้งสองประการเป็นหลัก

2. พึงระลึกว่า " การกระจายอำนาจ" ไม่ใช่เครื่องมือพิเศษ ที่จะสามารถแก้ไข ปัญหาทุกปัญหาได้ เพราะ การกระจายอำนาจ อาจก่อให้เกิดปัญหา ความไม่เท่าเทียมกัน ที่เกิดจากระดับการพัฒนา ที่แตกต่างกัน ของแต่ละพื้นที่ การขาดผู้บริหารที่มีความสามารถเพียงพอ ที่จะรองรับระบบที่มีการกระจายอำนาจได้

3. เพื่อเพิ่มคุณภาพบริการ
4. เพื่อประสิทธิภาพของระบบบริการสาธารณสุข
5. เพื่อตอบสนองความต้องการและการตรวจสอบจากชุมชน
6. เพื่อความเสมอภาค
7. เพื่อความยั่งยืนและการยอมรับ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ในการกระจายอำนาจรัฐเป็นเรื่องของความพยายาม ในการพัฒนากลไกการทำงาน ให้มีความแหลมคม การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนา ศักยภาพผู้นำ องค์กรชาวบ้าน รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดเรียนรู้ การเสริมสร้าง กระบวนการทำงาน การผลักดันในทางนโยบายที่มีพลังเชื่อมประสาน ในหลาย ๆ ระดับ ระบบ ฐานข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นขบวนการเคลื่อนไหวภาคประชาชนทั้งในระดับท้องถิ่นหรือในระดับ สหพันธ์ กลไกเครือข่ายขององค์กรปกครองท้องถิ่น ก็ยังมีความเชื่อมั่นและมีความหวังต่อแนวทาง ในระดับท้องถิ่น ที่จะการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่น ที่มีได้กระจุกตัวอยู่ ที่โครงสร้างอำนาจหลักด้านเดียวเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเชิงนโยบายการกระจายอำนาจที่ เปิดพื้นที่ให้มีความเป็นอิสระและพื้นที่การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการบริหารจัดการท้องถิ่น ต่อไป

2. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

จากแนวคิด เหตุผลและข้อสนับสนุน ตลอดจนวัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจรัฐ ดังที่ได้กล่าวมา ประกอบกับอุดมการณ์ประชาธิปไตย ซึ่งมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรมการปกครองตนเองในระดับหนึ่ง จึงเป็น สาเหตุสนับสนุนให้เกิดการปกครองท้องถิ่น (Local government) ขึ้น ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่าน ที่ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2523 : 2) ได้กล่าวว่าการปกครองท้องถิ่นคือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินกิจกรรมบางอย่าง โดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การมีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุมของรัฐหาได้ไม่ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

สมคิด เลิศไพฑูรย์ (2547 : 4-5) อธิบายว่าการปกครอง คือ การให้คนในท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองกันเองกล่าวอีกนัยหนึ่งคือการปกครองตนเอง โดยประชาชนในท้องถิ่นซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีพื้นฐานจากหลักการกระจายอำนาจปกครอง(Decentralization) ที่หมายถึงการที่รัฐบาลมอบอำนาจปกครองให้องค์กรปกครองอื่น ๆ ที่ไม่ใช่องค์กรปกครองส่วนกลางจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างภายใต้กำกับดูแลของรัฐ

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และคณะ (2547 : 22)ให้ความหมายว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งราชการส่วนกลางได้มอบอำนาจในการปกครองและบริหารกิจการงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในขอบเขตอำนาจหน้าที่และพื้นที่ของตนที่กำหนดไว้ตามกฎหมายโดยมีความเป็นอิสระตามสมควร ไม่ต้องอยู่ในบังคับบัญชาของส่วนราชการส่วนกลาง ราชการส่วนกลางเป็นเพียงหน่วยคอยกำกับดูแลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินกิจการไปด้วยความเรียบร้อยหรืออีกนัยหนึ่งการปกครองส่วนท้องถิ่นคือการกระจายอำนาจของราชการส่วนกลางเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ได้ปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตยซึ่งเป็นอิสระต่างหากจากการปกครองของส่วนกลางที่ให้อำนาจแก่ประชาชนในท้องถิ่นได้ปกครองตนเอง

วุฒิสาร ตันไชย (2547 : 1) ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลกลางหรือส่วนกลางได้กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมาย มีพื้นที่และประชากรเป็นของตนเองประการสำคัญขององค์กรดังกล่าวจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม การมอบอำนาจจากส่วนกลางมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาตัดสินใจ การตรวจสอบการทำงานและร่วมรับบริการสาธารณะต่างๆ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการปกครองท้องถิ่นจะมีอิสระในการดำเนินงานแต่ยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลกลาง

โกวิท พวงงาม (2550 : 13) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การที่องค์กรหนึ่ง มีพื้นที่อาณาเขตของตนเองมีประชากรและมีราย ได้ตามที่หลักเกณฑ์กำหนด โดยมีอำนาจและมี อิสระในการปกครองตนเองมีการบริหารการคลังของตน รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ให้บริการในด้าน ต่าง ๆ แก่ประชาชนซึ่งประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวจะมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเอง อาทิ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในชุมชน หรือการมีส่วนร่วมในการบริหารและ การปกครองตนเองโดยผ่านตัวแทนที่มาจากการเลือกตั้ง เช่น การมีสภาท้องถิ่น เป็นต้น

อุดม ทุม โฆสิต (2551 : 222 - 223) ได้อธิบายถึงความหมาย และลักษณะสำคัญของการ ปกครองท้องถิ่นจากการประมวลแนวคิดของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญของ หลักการปกครองท้องถิ่นได้ ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การจัดการปกครองของท้องถิ่น โดยประชาชนใน ท้องถิ่น การจัดการปกครองดังกล่าวกระทำโดยการเลือกคณะบุคคลเข้ามาดำเนินการจัดการ ปกครองซึ่งท้องถิ่นและชุมชนแต่ละชุมชนดังกล่าว อาจมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันในด้านอาณา เขต จำนวนประชากร ความเจริญมั่งคั่ง (เช่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นของไทย จัดเป็นองค์การ บริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา) ทำให้ ท้องถิ่นแต่ละท้องถิ่นมีลักษณะทางการปกครองเป็นการเฉพาะของตัวเอง

2. ท้องถิ่นแต่ละท้องถิ่นที่จะสถาปนาขึ้นเป็นหน่วยปกครอง ต้องมีคุณสมบัติ พื้นฐานที่จำเป็นหลายประการ คือ

2.1 มีอาณาเขตและประชาชนของท้องถิ่นที่ชัดเจนจนระบุได้ว่า พื้นที่และ ประชากรไหนเป็นของท้องถิ่นและอันไหนที่ไม่ใช่ ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในเขตการ ปกครองและประชากรผู้มีสิทธิและหน้าที่ทางการปกครอง

2.2 ท้องถิ่นแต่ละท้องถิ่นจะมีลักษณะจำเพาะ (Uniqueness) ของตัวเอง ไม่ว่าจะ เป็นลักษณะของเขตแดน ประชากร ประเพณี วัฒนธรรม ตลอดจนทรัพยากรในท้องถิ่นซึ่ง ลักษณะเฉพาะของแต่ละท้องถิ่นต้องการวิธีการปกครองที่มีความจำเพาะเจาะจงกับท้องถิ่นนั้น นโยบายปกครองทั่วไป (General policy) ของรัฐบาลกลางอาจจะไม่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะ ของแต่ละท้องถิ่นเหล่านี้ก็ได้ ดังนั้นการใช้อำนาจของรัฐบาลกลางในท้องถิ่นควรจะได้รับความเห็นชอบในการประยุกต์ปฏิบัติจากท้องถิ่นด้วย

2.3 มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ในการปกครองท้องถิ่นไว้เป็นกรอบปฏิบัติชัดเจน ทั้งนี้เพื่อให้ประชาชน คณะผู้มีอำนาจในการปกครองท้องถิ่น รวมทั้งรัฐบาลกลางได้เข้าใจตรงกันว่าเรื่องใดที่ท้องถิ่นต้องทำ เรื่องใดสมควรทำ และเรื่องใดไม่สามารถทำได้

2.4 หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีฐานะทางกฎหมาย และมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคืออำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องเป็นนิติบุคคลที่มีอิสระในการทำงานตามขอบเขตหน้าที่ของตนเองได้อย่างเสรี เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขตที่ชัดเจน หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นก็เลยกลายเป็นรัฐอธิปไตยเสียเอง เป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐในที่สุด อำนาจอิสระของท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะความเจริญ และความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้น

2.5 หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องดำเนินการปกครองโดยอาศัยกรอบ และอาศัยอำนาจที่ได้รับโดยสิทธิตามกฎหมาย (Legal rights) ที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมายดังกล่าวแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.5.1 สิทธิที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นสามารถตรากฎหมาย หรือระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริการตามหน้าที่ และเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น เทศบัญญัติ ข้อบังคับตำบล และข้อบังคับจังหวัด เป็นต้น

2.5.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่นคือ อำนาจในการจัดเก็บภาษี กำหนดงบประมาณ และดำเนินกิจการใด ๆ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

2.6 ต้องมีความเป็นสถาบันหรือองค์กรที่ถาวรรองรับ เพื่อทำหน้าที่ในการบริหารและดำเนินการต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปกครองตนเอง องค์กรที่เข้ามาทำหน้าที่ปกครองตนเองของท้องถิ่นจัดแบ่งเป็นสองฝ่ายคือ องค์กรฝ่ายบริหารและองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ (เช่น การปกครองท้องถิ่นแบบเทศบาลจะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร และสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ หรือในแบบมหานครคือ กรุงเทพมหานคร จะมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหาร สภากรุงเทพมหานครจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น) นอกจากนั้นต้องมีสถาบันของพนักงานท้องถิ่นรองรับ เพื่อให้ท้องถิ่นมีผู้ปฏิบัติงานแบบถาวรและเป็นมืออาชีพ

2.7 ประชาชนในท้องถิ่นต้องมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น จาก

แนวความคิดที่ว่า ประชาชนในท้องถิ่นรู้ปัญหาของตัวเองดีกว่าส่วนกลาง หน่วยการปกครองท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องมีคนในท้องถิ่นมาบริหารงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์และความต้องการของชุมชน และยังเป็นการฝึกให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้าใจในระบบ และกลไกประชาธิปไตยอย่างแท้จริงอีกด้วย

บุญยิ่ง ประทุม (2551 : 12) การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ รากฐานของการปกครองในระบบประชาธิปไตยซึ่งมีแนวความคิดที่จะให้คนในท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองตนเองรวมทั้งต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญคือพื้นฐานที่ชัดเจนถูกต้องตามหลักกฎหมายมีการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นและมีความเป็นอิสระในการบริหารทั้งงานคนและงบประมาณแต่ยังอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ

ฮอลโลเวย์ (Holloway. 1951 : 398) ได้กล่าวว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองตนเองของของชุมชนแห่งหนึ่งแห่งใดที่มีการจัดตั้งองค์การขึ้นทำหน้าที่ในเขตพื้นที่ที่กำหนดมีอำนาจในการบริหารงานคลัง มีอำนาจในการวินิจฉัยตัดสินใจ และมีสภาของท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนเป็นองค์กรสำคัญขององค์การนี้

โรบสัน (Robson. 1953 : 574) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า หมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้มีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร อำนาจในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องไม่มาจนมีผลกระทบกระเทือนต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐ เพราะองค์กรบริหารท้องถิ่นมิใช่ชุมชนที่มีอำนาจอธิปไตย องค์กรบริหารท้องถิ่นมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal rights) และเป็นองค์กรที่จำเป็น (Necessary organization) เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารท้องถิ่นนั่นเอง

คลาก (Clark. 1957 : 87-89) ได้กล่าวว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใด โดยเฉพาะ และหน่วยการปกครองดังกล่าวนี้จัดตั้งและจะอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

วิท (Wit. 1967 : 101-103) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่าหมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปในหน่วยการบริหารท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการบริหารร่วมกัน รับผิดชอบทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามแนวความคิดที่ว่าถ้าอำนาจบริหารมาจากประชาชนในท้องถิ่น

แล้วการบริหารท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาล ในส่วนกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารราชการส่วนกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

มอนเทกู (Montagu. 1984 : 574) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า หมายถึง การปกครอง โดยวิธีการซึ่งหน่วยการบริหารในท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งผู้มีหน้าที่บริหาร โดยอิสระ และได้รับอำนาจอิสระ ตลอดจนความรับผิดชอบ ซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง แต่ทั้งนี้การบริหารท้องถิ่นยังอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศอยู่ มิใช่ว่าได้กลายเป็นรัฐอธิปไตยไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเอง โดยให้มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารพัฒนา และให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ องค์กรหน่วยการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวนี้ มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ และดำเนินกิจกรรมภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดภายในท้องถิ่นของตนเท่านั้น และหน่วยการปกครองท้องถิ่นนี้ต้องอยู่ในความดูแลของรัฐบาล ทำให้ผู้ศึกษาเข้าใจความหมายและเข้าใจหลักการทำงานมากขึ้นซึ่งจะนำไปสู่การสร้างความเข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปฏิบัติงานบริการประชาชน

3. รูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากความหมายของการปกครองท้องถิ่นดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นพบว่า ในการปกครองท้องถิ่นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุติธรรมหรือหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่เรียกว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาทำหน้าที่ในการบริหารท้องถิ่น (Local administration) ซึ่งจะมีความแตกต่างหลากหลายกันไปตามขนาดของพื้นที่ความหนาแน่นของประชากร และความเจริญก้าวหน้าของสภาพเศรษฐกิจ ซึ่งรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Forms of government) มีหลายรูปแบบและได้มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้เสนอรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ อาทิ นอร์ตัน (Norton. 1994 : 420-425) เคลเลอร์ และ เพอร์รี่ (Keller & Perry. 1991 : 40-42) และ (หจวณ ชูเพ็ญ. 2551 : 29 – 35) ซึ่งสามารถสรุปถึงรูปแบบขององค์กรปกครองท้องถิ่นที่มีการพัฒนาการและปรากฏอยู่ในประเทศต่าง ๆ ได้ 6 รูปแบบได้แก่

3.1 แบบที่ประชุมเมือง (Town Meeting)

รูปแบบที่ประชุมเมืองหรือที่ประชุมเมืองที่มีผู้แทนนี้เป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นที่เก่าแก่ที่สุด เป็นระบบการปกครองที่มีพื้นฐานของประชาธิปไตยโดยตรงหรือประชาธิปไตยที่ประชาชนมีส่วนร่วม คำว่า Town ในความหมายเดิมนั้นคือ เมืองเล็ก ๆ ที่มีประชากรต่ำกว่า 20,000 คนจะจัดการประชุมตามวาระที่กำหนดขึ้นและประชาชนทุกคนสามารถเข้าร่วมได้ โดยที่ประชุมมีอำนาจเต็มในด้านนิติบัญญัติ คือ การออกกฎหมายบังคับ การกำหนดอัตราภาษี และการจัดสรรงบประมาณ การปกครองรูปแบบนี้มีลักษณะพิเศษที่ว่า มติเก่า ๆ สามารถปรับเปลี่ยนได้หากมีการตัดสินใจใหม่ด้วยมาตรการที่เรียกว่า การริเริ่มจากประชาชนและการลงมติจากประชาชนในการประชุม

นอกจากงานที่กล่าวมาแล้ว ที่ประชุมก็จะเลือกคณะกรรมการขึ้นชุดหนึ่งทำหน้าที่บริหารในระหว่างที่ยังไม่มีการประชุม งานที่จะต้องดูแลก็คือทรัพย์สินของเมือง การออกใบอนุญาต การเรียกประชุมเมืองในวาระพิเศษ และดูแลงานของฝ่ายต่าง ๆ คือ งานทะเบียน งานคลังตำรวจและการศึกษา ผู้รับผิดชอบด้านต่าง ๆ เหล่านี้อาจได้รับการเลือกตั้งจากที่ประชุมเมืองหรือคณะกรรมการเป็นผู้เลือกตั้งก็ได้ ส่วนที่ประชุมเมืองแบบมีตัวแทนเกิดขึ้นจากการที่เมือง (Town) ขยายตัวมากขึ้นและมีประชากรมากขึ้น ชุมชนต่าง ๆ จึงคัดเลือกตัวแทนเข้าร่วมในที่ประชุมเมืองและดำเนินงานตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นเช่นเดียวกัน ประเทศสวิสเซอร์แลนด์มีประสบการณ์ในการเลือกใช้รูปแบบการปกครองแบบนี้ ปัญหาที่เกิดขึ้นจากระบบดังกล่าว คือ กรณีโดยทั่ว ๆ ไปประชาชนมาร่วมประชุมน้อยแต่บางกรณีก็มีคนบางกลุ่มเข้าร่วมประชุมมากเกินไป โดยเฉพาะกลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มเคลื่อนไหวทางการเมือง หรือในเวลาที่มีการประชุมเกี่ยวกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับคนส่วนใหญ่ก็มักจะมีประชาชนเข้าร่วมมากเป็นพิเศษ

3.2 แบบสภา - นายกเทศมนตรี (The Council - Mayor Form)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใช้รูปแบบเช่นนี้ โดยทั่วไปยึดหลักการปกครองแบบรัฐสภา ซึ่งอำนาจการปกครองของระบบนี้อยู่ที่สภานิติบัญญัติที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน ฝ่ายบริหารมาจากการคัดเลือกของสภากเทศมนตรีจึงมาจากการเลือกตั้งของประชาชน โดยทางอ้อมด้วย สภาเป็นผู้ควบคุมการทำงานของฝ่ายบริหารและสภามีอำนาจสูงสุด

การปกครองรูปแบบนี้มีโครงสร้างที่แบ่งอำนาจออกเป็น 2 ฝ่ายคือ ฝ่ายสภา (Council) และฝ่ายบริหาร (Executive) โดยฝ่ายสภาทำหน้าที่ด้านนิติบัญญัติ คือทำหน้าที่ด้านการ

5.2 การจัดองค์การและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยงานและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกลไกสำคัญในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามนโยบายและแผนการบริหารท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องออกแบบและจัดองค์การให้เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน และที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งคือการเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาเป็นผู้ปฏิบัติงานของท้องถิ่นอย่างเหมาะสม ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินภารกิจของท้องถิ่น

5.3 การบริหารการคลังท้องถิ่น ฐานะทางการเงินการคลังของท้องถิ่นเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น การจัดบริการสาธารณะอันเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องใช้งบประมาณในการดำเนินงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องบริหารจัดการด้านการคลังอย่างมีประสิทธิภาพ จัดหารายได้ให้เพียงพอที่จะนำมาใช้ในการดำเนินภารกิจของท้องถิ่น รายได้ส่วนใหญ่ของท้องถิ่นมาจากเงินภาษีของประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรใช้จ่ายงบประมาณอย่างรอบคอบตามลำดับความสำคัญ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาคมท้องถิ่น

5.4 ารควบคุมตรวจสอบการดำเนินกิจการท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุผลสำเร็จตามนโยบายและแผนการบริหารท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดระบบการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของท้องถิ่น ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานและเป้าหมายที่กำหนด หากพบว่ามีปัญหาจะได้แก้ไขปรับปรุงได้อย่างทันทั่วทั้งนี้ นอกจากการจัดระบบการควบคุมตรวจสอบภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว จะต้องมึระบบการควบคุมตรวจสอบจากภายนอกองค์กรเช่น การตรวจสอบบัญชีและควรเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบการดำเนินงานของท้องถิ่นด้วย

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะครอบคลุมถึงการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ภารกิจอันเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยประชาชนเลือกผู้ปกครองท้องถิ่น โดยตรง เพื่อมาปกครองดูแลผลประโยชน์ของตำบลและหมู่บ้านตนเอง ซึ่งภารกิจที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็คือ การจัดทำและส่ง

มอบบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน รวมถึงอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และมีข้อบัญญัติที่กำหนดไว้ในกฎหมาย โดยบัญญัติหน้าที่ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องกระทำ และมีศักยภาพสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่เพิ่มเติมได้อีก จะเห็นได้ว่าอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่หรือการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะรัฐบาลเห็นว่าหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ปัญหาให้กับประชาชนได้รวดเร็วที่สุด แต่อยู่ภายใต้กรอบกฎหมายและอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้

บริบทเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

1. การแบ่งเขตการปกครองในอำเภอเขาวง

แบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น 4 แห่ง ดังนี้

- 1.1 เทศบาลตำบลกุดสิม ประกอบด้วยหมู่บ้านทั้งหมด 25 หมู่บ้าน
- 1.2 เทศบาลตำบลสระพังทอง ประกอบด้วยหมู่บ้านทั้งหมด 7 หมู่บ้าน
- 1.3 เทศบาลตำบลกุดสิมคุ่มใหม่ ประกอบด้วยหมู่บ้านทั้งหมด 9 หมู่บ้าน
- 1.4 เทศบาลตำบลสงเปลือย ประกอบด้วยหมู่บ้านทั้งหมด 16 หมู่บ้าน

2. จำนวนบุคลากรพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเขาวงจังหวัดกาฬสินธุ์

บุคลากรพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเขาวงจังหวัดกาฬสินธุ์ คือ บุคคลที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 219 คน

3. สภาพข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

3.1 เทศบาลตำบลกุดสิม

3.1.1 ประวัติความเป็นมาของเทศบาลตำบลกุดสิม

เทศบาลตำบลกุดสิม ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ของอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้รับการจัดตั้งเป็นสุขาภิบาลกุดสิมเมื่อวันที่ 11 กันยายน 2515 ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 89 ตอนที่ 159 ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2515 อาศัยอำนาจตามความมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติ

สุขภาพ พ.ศ. 2495 ได้ยกฐานะท้องถิ่นบางส่วนของตำบลคุ้มเก่า ถึงอำเภอเขาวง และบางส่วนของตำบลสงเปลือย อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์มีพื้นที่ 7.5 ตารางกิโลเมตร และได้รับการยกฐานะจากสุขภาพเป็นเทศบาลตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขภาพเป็นเทศบาลเมื่อ พ.ศ. 2542 ซึ่งได้รับประกาศตามราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 116 ตอนที่ 3 ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ มีผลทำให้เปลี่ยนแปลงจากสุขภาพภูคุดสิมเป็นเทศบาลตำบลภูคุดสิม เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2542 และวันที่ 24 เมษายนของทุกปีเป็น “วันเทศบาล”

3.1.2 ที่ตั้ง เทศบาลตำบลภูคุดสิมตั้งอยู่เลขที่ 999 หมู่ที่ 14 ตำบลคุ้มเก่า อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ตั้งอยู่ระหว่างทิศเหนือติดเขตอำเภอนาคู ทิศตะวันตกติดเขตอำเภอภูผินารายณ์ ทิศตะวันออกติดเขตอำเภอดงหลวงจังหวัดมุกดาหาร และมีพื้นที่ 23.5 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 14,687 ไร่ 2 งาน - ตารางวา ความหนาแน่นของประชากร 1 ตารางกิโลเมตรต่อประชากร 484 คนหรือ 1 ไร่ต่อประชากร 1,238.82 คนข้อมูลครัวเรือน 1 ตารางกิโลเมตรต่อจำนวนครัวเรือน 173.96 ครัวเรือนมีลักษณะพื้นที่คล้ายรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้าครอบคลุมพื้นที่ 3 ตำบล 25 หมู่บ้านดังนี้

- 1) ตำบลคุ้มเก่า จำนวน 11 หมู่บ้านประกอบด้วยหมู่ที่ 1,2,3,4,8,9,14, 15,16,17,18
- 2) ตำบลภูคุดสิมคุ้มใหม่ จำนวน 7 หมู่บ้านประกอบด้วยหมู่ที่ 1,2,3,4,8, 9,10
- 3) ตำบลภูคุดปลาข้าวจำนวน 7 หมู่บ้านประกอบด้วยหมู่ที่ 1,2,3,4,5,6,7

3.1.3 เทศบาลตำบลภูคุดสิมมีเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	เขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ
ทิศใต้	ติดต่อกับ	เทศบาลตำบลภูคุดสิมคุ้มใหม่
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	เขตองค์การบริหารส่วนตำบลคุ้มเก่า,

เทือกเขาภูพาน

ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	เทศบาลตำบลสระพังทอง
-------------	-----------	---------------------

3.1.4 วิสัยทัศน์การพัฒนา

“ริเริ่มงานใหม่ ทนสมัย โปร่งใส ให้ประชาชนมีส่วนร่วม บริสุทธิยุติธรรม”

3.1.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- 1) ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- 2) ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- 3) ยุทธศาสตร์ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน
- 4) ยุทธศาสตร์ด้านการสาธารณสุข
- 5) ยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันและดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและ

ทรัพย์สินของประชาชน

- 6) ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 7) ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา
- 8) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารงานทั่วไป

3.2 เทศบาลตำบลสระพังทอง

3.2.1 ประวัติความเป็นมาของเทศบาลตำบลสระพังทอง

เทศบาลตำบลสระพังทองเป็นเขตการปกครองของอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ห่างจากตัวอำเภอเขาวงประมาณ 3.2 กิโลเมตรและอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของจังหวัดกาฬสินธุ์ ห่างจากจังหวัดกาฬสินธุ์ ประมาณ 98 กิโลเมตรและห่างจากกรุงเทพมหานคร 617 กิโลเมตรเทศบาลตำบลสระพังทอง ตั้งอยู่หมู่ที่ 1 บ้านดงหวาย ตำบลสระพังทอง อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

3.2.2 ที่ตั้ง

เทศบาลตำบลสระพังทอง ตั้งอยู่ระหว่างทิศเหนือติดเขตอำเภอนาคู ทิศตะวันตกติดเขตอำเภอกุฉินารายณ์ ทิศตะวันออกติดเขตอำเภอดงหลวงจังหวัดมุกดาหาร และมีเนื้อที่ทั้งหมด 11,689 ไร่ คิดเป็น 18.62 ตารางกิโลเมตร

3.2.3 เทศบาลตำบลสระพังทองมีเขตติดต่อพื้นที่ใกล้เคียงดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	เขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ
ทิศใต้	ติดต่อกับ	เขตองค์การบริหารส่วนตำบลกุดสิมคุ้มใหม่
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	เทศบาลตำบลกุดสิม
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	เขตองค์การบริหารส่วนตำบลสายนางวัง

3.2.4 วิสัยทัศน์การพัฒนา

“บริหารตามหลักธรรมาภิบาลมาตรฐานคุณภาพชีวิตแหล่งผลิตผ้าไหมเต็มใจ ให้บริการสืบสานประเพณีท้องถิ่นขจัดสิ้นยาเสพติด”

3.2.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- 1) พัฒนาด้านสังคม
- 2) พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- 3) พัฒนาด้านเศรษฐกิจและรายได้
- 4) พัฒนาด้านการศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 5) พัฒนาด้านสาธารณสุขสุขภาพอนามัย
- 6) พัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 7) พัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

3.3 เทศบาลตำบลกุศุมใหม่

3.3.1 ประวัติความเป็นมาของเทศบาลตำบลกุศุมใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลกุศุมใหม่ ได้จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เมื่อวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2538 เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ และยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2556 มีเนื้อที่ประมาณ 28,762 ไร่ หรือประมาณ 46.02 ตารางกิโลเมตร

3.3.2 ที่ตั้ง

ตั้งอยู่ทิศตะวันออกของจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ห่างจากตัวจังหวัดประมาณ 100 กิโลเมตรและห่างจากอำเภอเขาวง 3 กิโลเมตร

3.3.3 เทศบาลตำบลกุศุมใหม่มีเขตติดต่อพื้นที่ใกล้เคียงดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ เขตเทศบาลตำบลกุศุม อำเภอเขาวง
ทิศใต้	ติดต่อกับ เขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาโก อำเภอกุฉิน

นารายณ์

ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปลือย อำเภอเขาวง
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ เขตองค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นช้าง อำเภอนาคู

3.3.4 วิสัยทัศน์การพัฒนา

“เป็นเลิศทางวัฒนธรรม มุ่งนำด้านการศึกษา พัฒนาทรัพยากร

ธรรมชาติ ปราศจากความยากจน สังคมสันติสุขยั่งยืน”

3.3.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- 1) พัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- 2) พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- 3) พัฒนาด้านสังคม
- 4) พัฒนาด้านเมืองการบริการ
- 5) พัฒนาด้านแหล่งน้ำ
- 6) พัฒนาด้านการศึกษาและวัฒนธรรม
- 7) พัฒนาด้านสาธารณสุข

3.4 เทศบาลตำบลสงเปลือย

3.4.1 ประวัติความเป็นมาของเทศบาลตำบลสงเปลือย

องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปลือย ตั้งอยู่ที่ทิศเหนือของจังหวัดกาฬสินธุ์ ห่างจากอำเภอเขาวง ประมาณ 7 กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดกาฬสินธุ์ ประมาณ 110 กิโลเมตรขนาดแผนที่ที่มีพื้นที่ประมาณ 49.452 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 30,907.50 ไร่ เทียบเป็นร้อยละ 22.23 ของพื้นที่อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ และยกฐานะเป็นเทศบาลเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2556

3.4.2 อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลคุ้มเก่า อำเภอเขาวง
 ทิศใต้ ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองห้าง,นาโก อำเภอ

ภูผินารายณ์

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ เขตอำเภอคงหลวง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลภูสมิมคุ้มใหม่

3.4.3 วิสัยทัศน์การพัฒนา

“สงเปลือยถิ่นข้าวเหนียวพันธุ์ดี ส่งเสริมเกษตรทฤษฎีใหม่ ใส่ใจวัฒนธรรม และอุตสาหกรรมชุมชน ให้ทุกคนมีการศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิต”

3.4.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- 1) ยุทธศาสตร์ด้าน โครงสร้างพื้นฐาน

- 2) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- 3) ยุทธศาสตร์ด้านสิ่งแวดล้อม
- 4) ยุทธศาสตร์ด้านสังคม
- 5) ยุทธศาสตร์ระบบการบริหารและการบริหาร

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เทศบาลตำบล คือ หน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีการปกครองในรูปลักษณะการกระจายอำนาจบางอย่าง ซึ่งรัฐได้มอบหมายให้ท้องถิ่นทำกันเองเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีโอกาสปกครองและบริหารงานท้องถิ่นด้วยตนเอง ซึ่งมีผู้บริหารคือ นายกเทศมนตรี และฝ่ายสภา ที่ประชาชนเลือกตั้งเข้ามา เพื่อดำเนินงานตามกำหนดระยะเวลา และฝ่ายข้าราชการประจำ โดยมีงบประมาณเป็นของตนเอง และมีอำนาจอิสระของตนในการดำเนินกิจการของท้องถิ่นที่รัฐบาลได้มอบหมายให้ เพื่อตอบสนองความต้องการส่วนรวมในท้องถิ่นนั้นให้งานดำเนินไปอย่างประหยัด โดยมีหลักการที่สำคัญคือ การคำนึงถึงภารกิจหลักที่สำคัญคือ การผลิตและส่งเสริมอบบริการสาธารณะ เพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การของภาครัฐ คือ ความอยู่ดี กินดี มีสุขของประชาชนเป็นสำคัญ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ปัญญา จันรอด (2548 : 66-73) การวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมซึ่งมีปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยอยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามอายุ โดยรวมและทุกด้านแตกต่างกันในระดับน้อยยกเว้นแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจ ด้านความรู้สึกรับ และด้านเนื้อหา งาน แตกต่างกันในระดับปานกลาง
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมปัจจัยจูงใจและปัจจัย

สุขอนามัยแตกต่างกันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความรู้สึกละอายใจ แตกต่างกันในระดับมาก นอกนั้นแตกต่างกันในระดับปานกลาง

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปัจจัยจูงใจด้านความรู้สึกละอายใจและด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันในระดับมาก ปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน แตกต่างกันในระดับน้อย นอกนั้นแตกต่างกันในระดับปานกลาง

คันทร แสงศรีจันทร์ (2550 : 84) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ได้ว่าบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่เห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยในปัจจัยด้านแรงจูงใจพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนในปัจจัยการบำรุงรักษาพบว่า ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนี้พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยการบำรุงรักษามีระดับที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ณัฐวัตร สนมอม (2550 : 67) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงื่อนไขสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการและปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ อายุงาน ตำแหน่ง ในขณะที่เพศอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บรรจบ สมอาษา (2550 : 69-77) ได้ศึกษา แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 1 และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ใน ตำแหน่ง และจำนวนรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการมิตรสัมพันธ์ ความต้องการอำนาจ และความต้องการ ประสบความสำเร็จ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในตำแหน่งและจำนวนรอง ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้าน ความต้องการประสบความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุภพ กันธิมา (2550 : 66-69) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบล ได้รับปัจจัยจูงใจด้าน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัย คำจูงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการ บริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิภาพและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ของพนักงานอยู่ในระดับมากส่วนปัจจัยจูงใจอื่น คือ การพัฒนาและความ ก้าวหน้า และปัจจัยคำจูงอื่น คือ ค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น บำเหน็จ บำนาญ การประกันชีวิต และอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานการบริการด้านการรักษาพยาบาล เงิน โบนัส ด้าน สันทนาการ และการกีฬาที่อยู่อาศัย การเดินทางและขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหาร ที่มีคุณภาพดี และราคายุติธรรมการจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุด มีความสัมพันธ์กับการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

วรศักดิ์ ลือชาคำ (2551 : 84) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขวิทยา ของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้าน

ความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา และแรงจูงใจระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสถานภาพ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านสถานภาพการทำงาน โดยภาพรวมสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสุขวิทยามีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง 2) แรงจูงใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านการเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน และแรงจูงใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีระดับแรงจูงใจในระดับมาก จะเห็นได้ว่าโดยภาพรวมทั้ง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านสุขวิทยาและปัจจัยด้านแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา อยู่ในระดับมาก

วราพร มะโนเพ็ญ (2551 : 97) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก โดยพบว่า การกระตุ้นโดยรวมมีระดับแรงจูงใจมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะและขอบเขตงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยบำรุงรักษา โดยรวมมีระดับแรงจูงใจมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน เพศชายมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับเพศหญิง ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับทุกช่วงอายุงาน

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553 : 76) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งงานระดับบริหาร (ระดับ บ.) มีอายุงานระหว่าง 5 – 10 ปี และได้รับการอบรม/สัมมนา

ต่อปี จำนวน 1 – 2 ครั้ง พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม บังคับจูงใจ และบังคับจูงใจ อยู่ในระดับมาก โดยบังคับจูงใจที่อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามลำดับ ส่วนบังคับจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหารตามลำดับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และการอบรม /สัมมนา ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

กิตติวัฒน์ ถมยา (2553 : 87) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายกลยุทธ์และวางแผน สายออกบัตรธนาคาร ธนาคารแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายกลยุทธ์และวางแผน สาย ออกบัตรธนาคาร ธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ การปกครองบังคับบัญชา ความ รับผิดชอบ และการยอมรับนับถือ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และเงินเดือนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ดาริกา ศรีพระจันทร์ (2553 : 51-53) ได้ทำการศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36 ปีขึ้นไป การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,001-12,000 บาท มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป และทำงานอยู่ในเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคาและพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้านพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และลำดับรองลงมาด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เฉลี่ยมีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ทั้ง 5

ด้านมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 มีระดับโดยรวมมีความตั้งใจในระดับมาก สมมติฐาน พบว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยแต่ละด้าน คือ 1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ทำ 3) เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ 5) สภาพการทำงานมีความแตกต่างกันตามเทศบาลที่ปฏิบัติงาน อายุ เพศและตำแหน่งในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ .05 ยกเว้นรายได้และประสบการณ์ในการทำงานที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ศุภชาติ ธาตุบรูมย์ (2553 : 86) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา เห็นว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรับผิดชอบและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษา และอายุงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ บุคลากรที่มีเพศ และขนาดของ อบต. ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนินจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

โดยสรุป บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมาควรได้รับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารควรมีจิตใจเป็นกลางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรมในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การมอบหมายงาน หรือว่าการแจกจ่ายงาน อย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมและพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ โดยการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการสอนงานจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ อย่างสม่ำเสมอ และหาแนวทางในการเพิ่มค่าตอบแทน เงินเพิ่มพิเศษ (โบนัส) การประกันการเลี้ยงชีพจากการปฏิบัติงานและเบี้ยประกัน สวัสดิการต่าง ๆ ให้

เทียบเท่ากับข้าราชการประเภทอื่น และให้รางวัลตอบแทนกับผู้ที่มีการปฏิบัติงานดีในรอบปี นอกเหนือ จากการเลื่อนขั้นเงินเดือน

สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ (2553 : 87) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผลดังนี้ จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 25 – 30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 35 – 40 ปี และอายุสูงกว่า 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น อนุปริญญา/ปวส. และสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001 – 20,000 บาท และ 20,001 – 30,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างตามภารกิจ และลูกจ้างชั่วคราว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 3 ปี และ 3 – 6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 7 – 10 ปี และสูงกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

จริญญา คุรุพิพรม (2553 : 87) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยทำให้มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานเป็นแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงของอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยจูงใจ พบว่า ระดับแรงจูงใจเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า ระดับแรงจูงใจเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ความมั่นคงของอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ

ยุทธศาสตร์ ชันตรี (2554 : 98) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 13 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือน ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และสถานะของบุคลากร ทั้งโดยรวมและรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ควรส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ ควรปรับอัตราเงินเดือนและค่าจ้างให้มีความใกล้เคียงกับภาคเอกชน และเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน มีการนำข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงานไปประกอบการตัดสินใจ และควรให้ความสำคัญกับพนักงานให้มากขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติงานให้มีโอกาสสลับเคลื่อนเปลี่ยนสายงานเป็นสายงานผู้บริหาร และควรสนับสนุนให้พนักงานได้รับ

การศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร การเลื่อนระดับควรเป็นไปด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรม และการเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานและคุณภาพของงาน การจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน ควรมีอุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน การจัดส่วนของสถานที่ทำงานให้เหมาะสมสะดวกสบาย ไม่ควรก้ำก๋ายในเรื่อง ส่วนตัวของบุคลากร และควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับสถาบันครอบครัวของแต่ละบุคคล พิจารณาแก้ไขระเบียบกฎหมายที่สามารถบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างเป็นพนักงานเทศบาลสามัญได้ และสิทธิอื่นที่มีพึงได้ของบุคลากรควรเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย และควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและควรมีมาตรฐานในการปกครอง

ปัทชนก สาทิริ (2554 : 97) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความสำเร็จของงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ สถานะบุคลากร และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ สถานะบุคลากร และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีแรงจูงใจแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

เชส (Chase. 2001 : Abstracts) ได้ศึกษาความแตกต่างของการรับรู้ความสามารถของตน อายุ และเพศของนักเรียน ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนใน

อนาคต และการอ้างสาเหตุของความล้มเหลว กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนที่มีอายุระหว่าง 8-14 ปี จำนวน 289 คนพบว่า นักเรียนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง จะอ้างสาเหตุของความล้มเหลวว่าเป็นเพราะขาดความพยายาม ในขณะที่นักเรียนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนต่ำ มีการอ้างสาเหตุของความล้มเหลวว่าเป็นเพราะขาดความสามารถ

จาง (Jang. 1994 : Abstracts) ได้ศึกษาถึงเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์ในเมืองชุงนัม ประเทศเกาหลีใต้ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน โดยผลการศึกษาพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า อาจารย์หญิงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ชาย และพบว่า อาจารย์ที่มีอายุน้อยมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุมาก

ซูซานเน (Suzanne. 1986 : Abstracts) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู โดยพบว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในภาคตะวันออก ภาคกลางและภาคตะวันตกรัฐแทนเนสซี้ ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องความสัมพันธ์ของครูกับผู้บริหารที่ความแตกต่างกัน ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี อายุ 40 ปี และอายุสูงกว่า 40 ปี ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับ ที่มีความแตกต่างกัน ขวัญในการปฏิบัติงานของครูชายและหญิง ไม่มีความแตกต่างกันยกเว้น ในเรื่องความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่จำนวนชั่วโมงที่สอน ครูชายมีความคิดเห็นทางด้านบวกมากกว่าครูหญิงขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ไม่มีความแตกต่างกัน

ไคลเมนส์ (Climents. 1983 : Abstracts) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูงกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงาน ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสในความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงานและเรื่องทั่ว ๆ ไป ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ความสัมพันธ์ของปัจจัยคำจูงกับความพึงพอใจในงานมีสูงกว่าปัจจัยจิตใจในด้านค่าจ้าง โอกาสความก้าวหน้า เจ้าหน้าที่หญิงและเจ้าหน้าที่ชายไม่พึงพอใจเรื่อง โอกาสความก้าวหน้าแต่เจ้าหน้าที่หญิงไม่พึงพอใจมากกว่าเจ้าหน้าที่ชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เบอร์ รัสเซลล์ (Burr, Russell. 1981 : Abstracts) ได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง กับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในผู้บริหารระดับกลางและเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถของผู้บริหารระดับกลางกับระดับที่สูงกว่า โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลางจำนวน 422 คน และผู้บริหารระดับสูง จำนวน 337 คนผลของการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับสูง มีความพอใจในปัจจัยจูงใจอัน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มากกว่าปัจจัยค่าจูน

จอห์นตัน และเบวิน (Johnston and Bavin. 1973 : Abstracts) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานทดสอบกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก โดยศึกษากับประชากร จำนวน 130 คน ในโรงเรียนราษฎร์แห่งหนึ่งในประเทศออสเตรเลีย โดยใช้แบบสอบถาม และผลการศึกษารูปได้ว่าปัจจัยจูงใจ ได้แก่ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานและสิ่งที่ไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุดคือสภาพการทำงานและการนิเทศงาน

เวลเลซ (Velez. 1973 : Abstracts) ได้ทำ การศึกษาถึงเรื่องความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในองค์ประกอบภายใน และองค์ประกอบภายนอกของงานผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในรัฐโคลัมเบียขององค์ประกอบภายนอกของคน ได้แก่ สภาพทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และสภาพของงานการบริหารที่พอใจน้อยที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้า และผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษา ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

แจ๊คสัน และเพก (Jackson and Page. 1975 : 7560 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง กับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในผู้บริหารระดับกลางและเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถของผู้บริหารระดับกลางกับระดับที่สูงกว่า โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลางจำนวน 422 คน และผู้บริหารระดับสูง จำนวน 337 คนผลของการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับสูง มีความพอใจในปัจจัยจูงใจอัน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มากกว่าปัจจัยค่าจูน

จากผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศข้างต้น ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน อาจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล โดยภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการหากขาดอะไรไปบ้างอย่างซึ่งเป็นพลังชักจูงหรือกระตุ้น จะทำให้คนเราประกอบกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือสิ่งที่ต้องการนั้น ส่วนสิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าและเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจการของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจทั้งหลายนี้อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายใน

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ เฮิร์ชเบิร์ก (Herberg. 1959 : 113 - 115) มากำหนดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยกำหนดให้เป็นตัวแปรตาม ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นนี้ถ้าเมื่อใดปัจจัยจูงใจลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นอย่างมากประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานก็จะตกต่ำไปด้วย ในทางตรงกันข้ามถ้าเมื่อใดปัจจัยค้ำจุนลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นหรือขาดไปก็จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานและเกิดความท้อถอยหมดกำลังใจในการทำงาน จนอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานต้องลาออกจากงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเคอริก เฮิร์ชเบิร์ก (Herberg. 1959 : 113 ; อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา. 2552 : 87) ซึ่งเป็นทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation-Hygiene Theory) เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเฮิร์ชเบิร์ก สาเหตุที่เรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัยเพราะในการทำงานนั้นจะต้องมีสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และสิ่งที่ไม่พึงพอใจ หรือส่วนประกอบที่เสริมให้คนเกิดความพอใจยิ่งขึ้นเรียกว่าเป็นสิ่งค้ำจุน ปัจจัยดังกล่าวประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) สามารถนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

(Independent variables)

ตัวแปรตาม

(Dependent variables)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แผนภาพที่ 6 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed methods research) โดยนำวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เข้ามาใช้ในการทำวิจัยด้วยหลักการผสมผสานอย่างเท่าเทียมกัน (Equivalent status design) โดยให้เป็นไปตามลำดับ (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2550 : 7) ผู้วิจัยได้ศึกษาระเบียบวิธีและกำหนดการวิจัยไว้ตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. แหล่งข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative research)

1.1 ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 219 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเขาวง. 2557 : 5)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 142 คน ผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane. 1973 : 727) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิดได้ไม่เกิน .05

$$\text{แทนค่าในสูตร } n = \frac{219}{1 + 219(0.05)^2}$$

$$n = \frac{219}{1 + 0.5475}$$

$$n = \frac{219}{1.5475}$$

$$n = 141.51$$

ผู้วิจัยจึงให้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 142 คน

1.3 การสุ่มตัวอย่าง (Sampling) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วผู้วิจัยได้ดำเนินการหาสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 53) โดยมีขั้นตอนและเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การเลือกแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) (บุญชมศรีสะอาด. 2553 : 45) โดยแบ่งอำเภอเขาวงออกเป็น 4 เทศบาล ตำบลตามลักษณะการปกครอง ดังต่อไปนี้ เทศบาลตำบลกุตุลิม เทศบาลตำบลสระพังทอง เทศบาลตำบลกุตุลิมคุ้มใหม่ และเทศบาลตำบลสงเปลือย

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดสัดส่วน (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 47) แบ่งออกตามตำบลต่าง ๆ ทั้ง 4 ตำบล เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การจำแนกสัดส่วนตามกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เขตตำบล กลุ่มตัวอย่าง	ตำแหน่งงาน			ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
	พนักงาน เทศบาล (คน)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (คน)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (คน)		
ทต.กุดสิม	47	46	12	105	68
ทต.สระพังทอง	18	21	4	43	28
ทต.กุดสิมคุ่มใหม่	16	14	3	33	21
ทต.สงเปลือย	21	16	1	38	25
รวม	102	97	20	219	142

ขั้นตอนที่ 3 เลือกกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างไม่เป็นสัดส่วน (Disproportional stratified Sampling) (ณรงค์ โพธิ์พฤษานันท์, 2550 : 162) โดยให้น้ำหนักกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับบริบทของงานวิจัยนี้ และได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณภาพ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ตามตำแหน่งงาน	เขตพื้นที่เทศบาลตำบลกลุ่มตัวอย่าง				รวม
	ทต. กุดสิม	ทต. สระพังทอง	ทต. กุดสิมคุ่มใหม่	ทต. สงเปลือย	
1. พนักงานเทศบาล	30	12	10	14	66
2. พนักงานจ้างตามภารกิจ	30	13	9	13	62
3. พนักงานจ้างทั่วไป	8	3	2	1	14
รวม	68	28	21	25	142

ขั้นตอนที่ 4 เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 142 คน และกระจายลงตามพื้นที่เป้าหมายตามระเบียบวิธีวิจัย และเพื่อให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้นผู้วิจัยจึงทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรอีกชั้นหนึ่ง เป็นการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling)

(บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 43) โดยวิธีจับสลากเลือกกลุ่มตัวอย่าง เช่น พนักงานเทศบาล ประชากรในเขตเทศบาลตำบลสงเป็ล้อย มี 21คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 14 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการจับสลาก โดยเขียนรายชื่อข้าราชการ ทั้ง 21 คน ใส่ไว้ในกล่อง และจับสลากทีละ 1 รายชื่อ เมื่อได้รายชื่อใดแล้วก็นำไปใส่ไว้ในกล่องตามเดิม เพื่อให้การเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นไปโดยเท่าเทียมกันถ้าเกิดกรณีรายชื่อซ้ำกับที่เลือกไว้แล้วให้นำกลับไปไว้ตามเดิมและทำการจับสลากใหม่จนได้รายชื่อครบทั้ง 14 คน และได้ดำเนินการตามลักษณะดังกล่าว ในกลุ่มตัวอย่างตามตำแหน่งงาน จนครบทั้ง 4 ตำบล

2. แหล่งข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2.1 ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key informant)

ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญแบบเจาะจง (Purposive sample) คือ พนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ แห่งละ 3 คน รวมจำนวน 12 คน โดยสัมภาษณ์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 10 ด้าน ใช้รูปแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวประมาณ 60 นาที ตามข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ โดยประเด็นคำถามผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นเนื้อหาที่สัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักของการวิจัย

2.2 วิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ

2.2.1 ผู้วิจัยเริ่มต้นค้นหากกลุ่มตัวอย่างโดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

2.2.2 ผู้วิจัยเดินทางเข้าพบนายกเทศมนตรีทั้ง 4 แห่งเพื่อขอความอนุเคราะห์
ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ คือ พนักงานเทศบาลตำบล

2.2.3 ผู้วิจัยทำการพูดคุยกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญดังกล่าวในประเด็นวิจัย
เพื่อตรวจสอบ ความรู้ความเข้าใจ และทำการบันทึกรายชื่อผู้ที่ผ่านเกณฑ์สำหรับเป็นผู้ให้ข้อมูล
คนสำคัญในการวิจัย

2.2.4 ผู้วิจัยทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญโดยการประสานทางโทรศัพท์
เพื่อให้ทราบถึงความสะดวกและข้อจำกัดในการร่วมให้ข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มากำหนด
วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth interview)
ในช่วงระหว่างวันที่ 1-30 ธันวาคม 2557 ตามช่วงเวลาและสถานที่ที่ผู้ให้สัมภาษณ์จะสะดวก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview form) ที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. แบบสอบถาม (Questionnaire)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการบูรณาการ จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงานลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)รวมทั้งหมด 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์โดยครอบคลุมเนื้อหา 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยความสำเร็จในงานการได้รับการยอมรับนับถือลักษณะของงานที่ปฏิบัติความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานนโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงานรายได้ และสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 45 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามข้อเสนอนแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open ended)

2. แบบสัมภาษณ์ (Interview form)

2.1 หลังจากทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติในการวิจัยเรียบร้อยแล้ว จะพิจารณาประเด็นที่น่าสนใจในตัวแปรตามที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เพื่อนำมาสร้างแบบ สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) สำหรับเก็บข้อมูล โดยใช้เครื่องมือ 1 ประเภทได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล (In - depth interview) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นพนักงานเทศบาลตำบล

2.2 ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นหลักของคำถามในการวิจัย เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 10 คำถาม ประกอบด้วย

- ประเด็นที่ 1 ความสำเร็จในงาน
- ประเด็นที่ 2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- ประเด็นที่ 3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- ประเด็นที่ 4 ความรับผิดชอบ
- ประเด็นที่ 5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ประเด็นที่ 6 ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน
- ประเด็นที่ 7 นโยบายและการบริหาร
- ประเด็นที่ 8 ความมั่นคงในการทำงาน
- ประเด็นที่ 9 รายได้และสวัสดิการ
- ประเด็นที่ 10 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) กำหนดขั้นตอน ดังนี้

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

- 1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 ร่างแบบสอบถามครอบคลุมวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิด
- 1.3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบให้

คำแนะนำและในการแก้ไขปรับปรุง นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์และข้อความ ด้านเนื้อหา ด้านภาษา และด้านการวัดและประเมินผลผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1.3.1 นางณัฐอร การถัก วุฒิกการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขา รัฐศาสตร์ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบล โพน เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

1.3.2 นางนิตยา พลกล้า วุฒิกการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขา การสอนภาษาไทย ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกาญจนาภิเษก วิทยาลัยกาฬสินธุ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

1.3.3 นางสาวเกษร ธรรมเกษร วุฒิกการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขา วัฒนทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาล 2 วัดสว่างคง คา เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผล

1.4. ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์ ดัชนีความสอดคล้อง ด้วยค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งสูตรของ IOC มี ดังนี้ (สมนึก ภัททิยธนี. 2554 : 221)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง (Index objective congruence)
 \sum แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 R แทน คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อคำถามแต่ละข้อ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

สำหรับเกณฑ์ของการให้คะแนน มีดังนี้

R เท่ากับ +1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

R เท่ากับ 0 หมายถึง ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

R เท่ากับ -1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

จากนั้นนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

1.5. นำข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .67 ไปทดลองกับบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

1.6. แล้วนำมาหาอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยค่า (Item total correlation) ได้ค่าอำนาจ จำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.345 - 0.815 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

ทั้งฉบับโดยใช้การวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 :100) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .96

1.7 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2. แบบสัมภาษณ์ (Interview form) กำหนดขั้นตอน ดังนี้

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นเครื่องมือการวิจัยอีกชิ้นหนึ่งสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ โดยมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

2.1 กำหนดประเด็นสัมภาษณ์ เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติที่ตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยเรียบร้อยแล้ว ได้มีการพิจารณาประเด็นที่น่าสนใจในตัวแปรตาม รวมถึงประเด็นปัญหาที่ได้จากแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์และตรงกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.2 สร้างแบบสัมภาษณ์ตามทฤษฎี และกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามที่ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

2.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนของประเด็นการสัมภาษณ์

2.4 นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำแบบสัมภาษณ์ที่แก้ไขแล้ว ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง ก่อนนำไปใช้จริง

2.5 เมื่อได้แบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว ผู้วิจัยจึงนำแบบสัมภาษณ์นั้น ไปสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเทศบาลตำบล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประสานขอความร่วมมือถึงนายกเทศมนตรีในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ดำเนินการแจกแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการด้วยตัวเองและตั้งผู้ช่วยวิจัย 3 คน เพื่อนำแบบสอบถามแจกให้กลุ่มตัวอย่าง ชี้แจงจุดประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และลงเก็บข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบตามจำนวนและดำเนินการประมวลผลข้อมูล

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยดำเนินการกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key informant) ดังนี้

2.1 ขอนหนังสือรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์ โดยมีการนัดหมาย วันและเวลา สถานที่ และจัดส่งโครงสร้างคำถามการสัมภาษณ์ล่วงหน้าก่อนการสัมภาษณ์ 1 สัปดาห์

2.2 กำหนดการสัมภาษณ์ ในช่วงระหว่างวันที่ 1-30 ธันวาคม 2557 โดยอาศัยช่วงเวลาและสถานที่ตามแต่กลุ่มตัวอย่างจะสะดวก

2.3 การสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วยวิธีการสัมภาษณ์ 2 รูปแบบ คือ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์การวิจัย และการสัมภาษณ์โดยใช้คำถามปลายเปิด (Open-Ended) ในกรณีที่ข้อคำถามสัมภาษณ์ที่เตรียมมาอาจไม่เหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้น ในการสัมภาษณ์จะเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถแสดงความคิดเห็นของตนในประเด็นที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มที่

2.4 กระบวนการในการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 อธิบายวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์แก่ผู้ถูกสัมภาษณ์ รวมทั้งหัวข้อการวิจัยโดยย่อ เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเข้าใจได้ตรงประเด็น

ขั้นตอนที่ 2 ทำการสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์ที่กำหนด โดยผู้วิจัยจะมีการกล่าวนำ ถึงความเชื่อมโยงในประเด็นคำถามต่าง ๆ เพื่อช่วยให้เป็นแนวทางการวิเคราะห์คำตอบให้แก่ผู้ถูกสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 3 สรุปประเด็นของข้อมูลจากการสัมภาษณ์ให้กับผู้ถูกสัมภาษณ์รับฟัง เพื่อให้มั่นใจว่าการตีความและความเข้าใจของผู้สัมภาษณ์มีความถูกต้องสอดคล้องกับความคิดเห็น ผู้ถูกสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 4 สรุปผลการสัมภาษณ์แต่ละท่านและจัดเก็บผลการสัมภาษณ์อย่างเป็นหมวดหมู่

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 การจัดกระทำข้อมูล

1.1.1 ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืน และคัดไว้เฉพาะฉบับที่มีความสมบูรณ์

1.1.2 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วทั้งหมด มาลงรหัส

(Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ และให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดระดับค่าเฉลี่ยของการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

1.1.3 นำข้อมูลมาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตาราง พร้อมคำอธิบาย

1.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามตามวิธีการของ Likert scales (Likert, 1970 :275) ดังนี้

5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

คะแนนที่ได้รับจะนำวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามระดับความสำคัญโดยยึดหลักเกณฑ์ดังนี้(ปรับปรุงจาก มนตรีพิริยะกุล. 2551 :40)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

1.2.3 วิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์จำแนกตามเพศใช้ *t*-test (Independent sample) ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-way analysis of variance : *F*-test) โดยใช้ทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ (ศุภวัฒน์กร วงศ์ธนวุธ และพีรสิทธิ์ คำานวนศิลป์, 2552 : 146-147) และเมื่อพบความแตกต่าง (Sig.) จะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Post Hoc comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Different (LSD.) คำนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ .05 ซึ่งถ้าค่าน้อยกว่า .05 มีระดับความผิดเห็นแตกต่าง

1.2.4 วิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ ข้อที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์จะใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และพรรณนาความ (Descriptive analysis)

2. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) นำมาเรียบเรียงและจำแนก จากนั้นนำมาสร้างข้อสรุปของแต่ละคน โดยแยกเป็นด้าน ๆ ทั้ง 10 ด้าน ตามขั้นตอนดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูลสรุปผลและแปลความหมายของการวิจัย

2.2 การพรรณนาความ (Descriptive analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติวิเคราะห์ตามความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. สถิติที่ใช้วิเคราะห์การเปรียบเทียบเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ ใช้ t -test (Independent Sample) และระดับการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเทศบาล ตำบลที่ปฏิบัติงาน ใช้ F -test (One – Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กรณีพบว่ามีค่าความแตกต่างผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant different) (ศุภวัฒน์กร วงศ์ธนวุธ และพีรสิทธิ์ คำนวนศิศิลป์. 2552 : 146-147)

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และการพรรณนาความ

5. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอ
เขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกัน ในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ ที่ใช้
ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean squares)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
F	แทน	การแจกแจงแบบ F – distribution
t	แทน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ t-distribution
Sig.	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอ
เขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน แบ่งเป็น 5 ตอน
ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสัมพันธภาพเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคุณลักษณะทั่วไปของบุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน โดยวิธีการหาค่าความถี่แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ โดยข้อมูลที่ได้อาจสามารถจำแนกได้ตามรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=142)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	62	43.70
1.2 หญิง	80	56.30
รวม	142	100.00
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	11.30
2.2 ปริญญาตรี	103	72.50
2.3 สูงกว่าปริญญาตรี	23	16.20
รวม	142	100.00

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=142)	ร้อยละ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
3.1 1-2 ปี	5	3.50
3.2 3-4 ปี	31	21.80
3.3 5-10 ปี	73	51.40
3.4 11 ปีขึ้นไป	33	23.20
รวม	142	100.00
4. เทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน		
4.1 เทศบาลตำบลกุดสีม	68	47.90
4.2 เทศบาลตำบลสระพังทอง	28	19.70
4.3 เทศบาลตำบลกุดสีมคู่มใหม่	21	14.80
4.4 เทศบาลตำบลสงเปลือย	25	17.60
	142	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 43.70 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 72.50 รองลงมาระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 51.40 และสังกัดเทศบาลตำบลกุดสีม จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 47.90 รองลงมาสังกัดเทศบาลตำบลสระพังทอง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล
ในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล
ในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยครอบคลุมเนื้อหา 2 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ
ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความ
รับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์
กับบุคคลในหน่วยงาน นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และ

สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 โดยข้อมูลที่ได้สามารถจำแนกได้ตามรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวม

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงูใจ
1. ด้านความสำเร็จในงาน	3.80	0.54	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.72	0.46	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.76	0.54	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.78	0.49	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.51	0.73	มาก
6. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	3.85	1.00	มาก
7. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.84	1.02	มาก
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.16	0.80	มาก
9. ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.62	0.78	มาก
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.63	0.43	มาก
รวม	3.77	0.49	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.16$) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.85$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.84$) ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 3.80$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.78$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.76$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.72$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.63$) ด้านรายได้และ

สวัสดิการ ($\bar{X} = 3.62$) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.51$) ตามลำดับ และเมื่อจำแนกข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ในแต่ละด้านจะแสดงได้ ดังตารางที่ 6 - 15

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสำเร็จในงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสำเร็จในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. มีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีตามเวลาที่กำหนด	3.90	0.58	มาก
2. มีวิธีการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.70	0.67	มาก
3. มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานในแผนกของท่าน	3.95	0.73	มาก
4. การได้รับ โอกาสจากผู้บริหาร ในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน	3.76	0.67	มาก
5. มีความสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้ทุกครั้ง	3.73	0.59	มาก
รวม	3.80	0.54	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ คือ มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานในแผนกของท่าน ($\bar{X} = 3.95$) มีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 3.90$) และการได้รับ โอกาสจากผู้บริหาร ในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.76$) มีความสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้ทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.73$) และมีวิธีการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.70$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. การได้รับการยอมรับในความสามารถรวมถึงความไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในเทศบาลตำบล	3.82	0.54	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในแผนกยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะการทำงาน	3.75	.58	มาก
3. การแสดงความยินดีเมื่อได้รับเกียรติบัตรยกย่องหรือรางวัล พนักงานดีเด่นจากเทศบาลตำบล	3.72	0.56	มาก
4. การได้รับการยอมรับและคำชมเชยจากผู้รับบริการหรือผู้ที่มา ติดต่อในราชการ	3.68	0.56	มาก
5. การได้รับคำสรรเสริญจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายได้บรรลุตามเป้าหมาย	3.68	0.58	มาก
รวม	3.72	0.46	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การได้รับการยอมรับในความสามารถรวมถึงความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในเทศบาลตำบล ($\bar{X} = 3.82$) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในแผนกยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะการทำงาน ($\bar{X} = 3.75$) และการแสดงความยินดีเมื่อได้รับเกียรติบัตรยกย่องหรือรางวัลพนักงานดีเด่นจากเทศบาลตำบล ($\bar{X} = 3.72$) การได้รับการยอมรับและคำชมเชยจากผู้รับบริการหรือผู้ที่มาติดต่อในราชการ ($\bar{X} = 3.68$) และการได้รับคำสรรเสริญจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์	3.85	0.73	มาก
2. งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทำทหายในการปฏิบัติงาน	3.81	0.65	มาก
3. งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.80	0.64	มาก
4. การได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เป็นอย่างดี	3.63	0.61	มาก
5. มีความรู้ความเข้าใจในการควบคุมงาน ลักษณะงานในการ ปฏิบัติของเทศบาลตำบลเป็นอย่างดี	3.73	0.59	มาก
รวม	3.76	0.54	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ($\bar{X} = 3.85$) งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทำทหายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.81$) และงานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.80$) มีความรู้ความเข้าใจในการควบคุมงาน ลักษณะงานในการปฏิบัติของเทศบาลตำบลเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.73$) และการได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความรับผิดชอบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. เทศบาลตำบลมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของบุคลากรและผู้บริหาร ไว้อย่างชัดเจน	3.87	0.57	มาก
2. การมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.59	0.63	มาก
3. การรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพในระยะเวลาที่กำหนด	3.77	0.54	มาก
4. การได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ ๆ และมีโอกาสแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่	3.67	0.58	มาก
5. งานที่ปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบสูง	4.01	0.72	มาก
รวม	3.78	0.49	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ งานที่ปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบสูง ($\bar{X} = 4.01$) เทศบาลตำบลมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของบุคลากรและผู้บริหารไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.87$) และการรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพในระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 3.77$) การได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ ๆ และมีโอกาสแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.67$) และการมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.59$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. การได้รับการสนับสนุนเข้าศึกษาต่อ ดุงาน ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะด้านการทำงาน	3.22	0.89	ปานกลาง
2. การได้รับโอกาสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้น อย่างเป็นธรรม	3.49	0.94	ปานกลาง
3. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตามลำดับ กฎเกณฑ์ของระเบียบบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล	3.63	0.82	มาก
4. ตำแหน่งงานหรือสายงานที่ปฏิบัติอยู่มี โอกาสก้าวหน้า ทัดเทียมตำแหน่งอื่น ๆ	3.72	0.71	มาก
รวม	3.51	0.73	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ตำแหน่งงานหรือสายงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมตำแหน่งอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.72$) และมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตามลำดับกฎเกณฑ์ของระเบียบบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ($\bar{X} = 3.63$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ การได้รับโอกาสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.49$) และการได้รับการสนับสนุนเข้าศึกษาต่อ ดุงาน ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะด้านการทำงาน ($\bar{X} = 3.22$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. การได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.82	0.54	มาก
2. การได้รับการยอมรับนับถือและความไว้วางใจจากเพื่อน ร่วมงาน	4.13	4.25	มาก
3. มีความยินดีเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.86	0.50	มาก
4. เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาและคำแนะนำด้วยวาจาที่สุภาพ ไม่เกิดความรำคาญ	3.77	0.62	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานของแผนกและเทศบาลตำบลเป็นไป อย่างฉันทมิตร	3.69	0.59	มาก
รวม	3.85	1.00	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การได้รับการยอมรับนับถือและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.13$) มีความยินดีเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.86$) และการได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.82$) เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาและคำแนะนำด้วยวาจาที่สุภาพ ไม่เกิดความรำคาญ ($\bar{X} = 3.77$) และบรรยากาศในการทำงานของแผนกและเทศบาลตำบลเป็นไปอย่างฉันทมิตร ($\bar{X} = 3.69$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนโยบายและการบริหาร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. เทศบาลตำบลมีการกำหนดคน โยบายและวัตถุประสงค์ในการทำงานไว้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกัน	4.10	3.43	มาก
2. โครงสร้างและการบริหารของเทศบาลตำบลในปัจจุบันมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ	3.80	0.63	มาก
3. เทศบาลตำบลมีการจัดระเบียบ แบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานรวมทั้งขอขอบเขตความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.78	0.56	มาก
4. เทศบาลตำบลมีการประชุม ชี้แจง แนะนำการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	3.69	0.64	มาก
รวม	3.84	1.02	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ เทศบาลตำบลมีการกำหนดคน โยบายและวัตถุประสงค์ในการทำงานไว้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกัน ($\bar{X} = 4.10$) โครงสร้างและการบริหารของเทศบาลตำบลในปัจจุบันมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.80$) และเทศบาลตำบลมีการจัดระเบียบ แบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานรวมทั้งขอขอบเขตความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.78$) และเทศบาลตำบลมีการประชุม ชี้แจง แนะนำการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อรองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ($\bar{X} = 3.69$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความมั่นคงใน การทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. เงินเดือนและสวัสดิการเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความมั่นคงใน การทำงาน	4.16	0.92	มาก
2. การสร้างความปลอดภัยในระหว่างที่บุคลากรปฏิบัติงานเป็น สิ่งสำคัญ	4.11	0.86	มาก
3. การที่ได้เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานให้สูงขึ้นทำให้รู้สึก มีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น	4.22	0.80	มาก
4. การจัดสรรรายได้ให้กรณีการเกษียณอายุเป็นแรงจูงใจสำคัญ ที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมั่นคงในอนาคต	4.15	0.85	มาก
รวม	4.16	0.80	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การที่ได้เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานให้สูงขึ้นทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น ($\bar{X} = 4.22$) เงินเดือนและสวัสดิการเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.16$) และการจัดสรรรายได้ให้กรณีการเกษียณอายุเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมั่นคงในอนาคต ($\bar{X} = 4.15$) และการสร้างความปลอดภัยในระหว่างที่บุคลากรปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านรายได้และสวัสดิการ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านรายได้และ สวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. เทศบาลตำบลมีการจูงใจบุคลากรด้วยการให้เพิ่มเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง	4.01	0.96	มาก
2. เงินเดือนประจำที่ได้รับเพียงพอสำหรับมาตรฐานการครอง ชีพของพนักงาน	3.23	0.93	ปานกลาง
3. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่เทศบาลตำบลจัดให้ มีความเหมาะสม	3.61	0.87	มาก
4. เทศบาลตำบลมีการระบุสวัสดิการต่าง ๆ ที่บุคลากรจะได้รับ ไว้อย่างชัดเจน	3.66	0.79	มาก
รวม	3.62	0.78	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ เทศบาลตำบลมีการจูงใจบุคลากรด้วยการให้เพิ่มเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.01$) เทศบาลตำบลมีการระบุสวัสดิการต่าง ๆ ที่บุคลากรจะได้รับไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.66$) และสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่เทศบาลตำบลจัดให้มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.61$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ เงินเดือนประจำที่ได้รับเพียงพอสำหรับมาตรฐานการครองชีพของพนักงาน ($\bar{X} = 3.23$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. เทศบาลตำบลมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม	3.63	0.68	มาก
2. มีการจัดแบ่งพื้นที่ทำงานออกเป็นสัดส่วนตามรูปแบบการให้บริการของผู้มารับบริการ	3.77	0.55	มาก
3. สถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง และอากาศเหมาะสม	3.60	0.55	มาก
4. มีการใช้อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องใช้สำนักงานเป็นรูปแบบที่ทันสมัย	3.51	0.59	มาก
รวม	3.63	0.43	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ มีการจัดแบ่งพื้นที่ทำงานออกเป็นสัดส่วนตามรูปแบบการให้บริการของผู้มารับบริการ ($\bar{X} = 3.77$) เทศบาลตำบลมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.63$) และสถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง และอากาศเหมาะสม ($\bar{X} = 3.60$) และมีการใช้อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องใช้สำนักงานเป็นรูปแบบที่ทันสมัย ($\bar{X} = 3.51$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้นำผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถามตอนที่ 1 และ 2 จำแนกตามเพศ ใช้ t -test (Independent Sample) และระดับการศึกษา ประสบการณ์

ในการปฏิบัติงาน และเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน ใช้ F -test (One – Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กรณีพบมีความแตกต่างผู้วิจัยจะใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Different) ดังนี้

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	ชาย		หญิง		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในงาน	3.78	0.61	3.83	0.49	7.219	.008*
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.69	0.50	3.75	0.42	5.846	.017*
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.70	0.58	3.81	0.50	6.061	.015*
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.71	0.54	3.83	0.43	11.515	.001*
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.42	0.67	3.58	0.77	0.437	.510
6. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลใน หน่วยงาน	3.88	1.45	3.82	0.41	3.425	.066
7. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.73	0.57	3.92	1.26	0.088	.767
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.00	0.83	4.28	0.75	0.378	.540
9. ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.57	0.69	3.66	0.85	0.688	.408
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.58	0.45	3.65	0.42	1.608	.207
รวม	3.71	0.55	3.81	0.44	5.846	.017*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเวียง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N=16)			ปริญญาตรี (N=103)			สูงกว่าปริญญาตรี (N=23)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงูใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงูใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงูใจ
1. ด้านความสำเร็จในงาน	3.62	0.58	มาก	3.73	0.47	มาก	4.28	0.57	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.66	0.55	มาก	3.66	0.42	มาก	4.04	0.44	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.65	0.60	มาก	3.67	0.50	มาก	4.25	0.40	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.72	0.59	มาก	3.70	0.45	มาก	4.15	0.39	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.60	0.55	มาก	3.37	0.71	มาก	4.05	0.69	มาก
6. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	4.25	2.75	มาก	3.74	0.44	มาก	4.06	0.41	มาก
7. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.28	2.64	มาก	3.74	0.55	มาก	3.96	0.52	มาก
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.79	0.61	มาก	4.07	0.82	มาก	4.79	0.37	มาก
9. ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.54	0.61	มาก	3.56	0.80	มาก	3.92	0.74	มาก
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.53	0.53	มาก	3.59	0.42	มาก	3.82	0.39	มาก
รวม	3.76	0.73	มาก	3.68	0.44	มาก	4.13	0.38	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมพบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านรายได้ และสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ระดับการศึกษา โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.13$) บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.76$) และบุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.437	2	3.219	12.527	.000*
	ภายในกลุ่ม	35.713	139	.257		
	รวม	42.150	141			
2. ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.729	2	1.365	6.989	.001*
	ภายในกลุ่ม	27.138	139	.195		
	รวม	29.867	141			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	6.564	2	3.282	13.092	.000*
	ภายในกลุ่ม	34.846	139	.251		
	รวม	41.410	141			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.861	2	1.930	8.976	.000*
	ภายในกลุ่ม	29.892	139	.215		
	รวม	33.752	141			

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.748	2	4.374	9.078	.000*
	ภายในกลุ่ม	66.974	139	.482		
	รวม	75.722	141			
6. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.703	2	2.351	2.381	.096
	ภายในกลุ่ม	137.290	139	.988		
	รวม	141.993	141			
7. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	4.367	2	2.183	2.127	.123
	ภายในกลุ่ม	142.709	139	1.027		
	รวม	147.076	141			
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.037	2	6.019	10.591	.000*
	ภายในกลุ่ม	78.988	139	.568		
	รวม	91.025	141			
9. ด้านรายได้และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2.487	2	1.244	2.040	.134
	ภายในกลุ่ม	84.731	139	.610		
	รวม	87.218	141			
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.150	2	.575	3.112	.048*
	ภายในกลุ่ม	25.693	139	.185		
	รวม	26.843	141			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.764	2	1.882	8.389	.000*
	ภายในกลุ่ม	31.181	139	.224		
	รวม	34.945	141			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต
อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 19-24

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความสำเร็จในงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร		ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ระดับการศึกษา	\bar{X}	3.62	3.73	4.28
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.62	-	.442	.000*
ปริญญาตรี	3.73	-	-	.000*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.28	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความสำเร็จในงานพบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจแตกต่างจากบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจแตกต่างจากบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการ
ได้รับการยอมรับนับถือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร		ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ระดับการศึกษา	\bar{X}	3.66	3.66	4.04
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.66	-	.963	.009*
ปริญญาตรี	3.66	-	-	.000*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.04	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล
ในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจแตกต่างจาก
บุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และบุคลากรของเทศบาล
ตำบลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจแตกต่างจากบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มี
ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า
ปริญญาตรีมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านลักษณะ
ของงานที่ปฏิบัติ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร		ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ระดับการศึกษา	\bar{X}	3.65	3.67	4.25
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.65	-	.871	.000*
ปริญญาตรี	3.67	-	-	.000*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.25	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจแตกต่างจาก บุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และบุคลากรของเทศบาล ตำบลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจแตกต่างจากบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรีมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความ รับผิดชอบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร		ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ระดับการศึกษา	\bar{X}	3.72	3.70	4.15
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.72	-	.884	.005*
ปริญญาตรี	3.70	-	-	.000*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.15	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจแตกต่างจาก บุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และบุคลากรของเทศบาล ตำบลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจแตกต่างจากบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรีมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร		ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ระดับการศึกษา	\bar{X}	3.60	3.37	4.05
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.60	-	.218	.051*
ปริญญาตรี	3.37	-	-	.000*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.05	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจแตกต่างจากบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจแตกต่างจากบุคลากรของเทศบาล ตำบลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความ มั่นคงในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร		ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ระดับการศึกษา	\bar{X}	3.79	4.07	4.79
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.79	-	.168	.000*
ปริญญาตรี	4.07	-	-	.000*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.79	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจแตกต่างจากบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจแตกต่างจากบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	1 – 2 ปี (N=5)			3 – 4 ปี (N=31)			5 – 10 ปี (N=73)			11 ปีขึ้นไป (N=33)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จในงาน	3.08	0.17	ปานกลาง	3.49	0.43	ปานกลาง	3.83	0.48	มาก	4.16	0.55	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.08	0.17	ปานกลาง	3.66	0.34	มาก	3.69	0.46	มาก	3.95	0.46	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.24	0.43	ปานกลาง	3.52	0.50	มาก	3.75	0.50	มาก	4.09	0.50	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.08	0.10	ปานกลาง	3.65	0.45	มาก	3.76	0.43	มาก	4.04	0.51	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.95	0.11	ปานกลาง	3.57	0.49	มาก	3.43	0.78	ปานกลาง	3.71	0.79	มาก
6. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	3.20	0.44	ปานกลาง	3.75	0.36	มาก	3.76	0.45	มาก	4.24	1.88	มาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	1-2 ปี (N=5)			3-4 ปี (N=31)			5-10 ปี (N=73)			11 ปีขึ้นไป (N=33)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
7. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.20	0.44	ปานกลาง	4.16	1.86	มาก	3.72	0.60	มาก	3.90	0.54	มาก
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.60	0.89	มาก	4.12	0.56	มาก	4.18	0.84	มาก	4.23	0.89	มาก
9. ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.05	0.11	ปานกลาง	3.67	0.48	มาก	3.60	0.89	มาก	3.69	0.79	มาก
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.05	0.11	ปานกลาง	3.52	0.34	มาก	3.64	0.46	มาก	3.78	0.40	มาก
รวม	3.15	0.23	ปานกลาง	3.71	0.38	มาก	3.74	0.48	มาก	3.98	0.55	มาก

จากตารางที่ 25 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.98$) บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ($\bar{X} = 3.74$) และบุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3-4 ปี ($\bar{X} = 3.71$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-2 ปี ($\bar{X} = 3.15$) ตามลำดับ

ตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.862	3	3.287	14.050	.000*
	ภายในกลุ่ม	32.288	138	.234		
	รวม	42.150	141			
2. ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3.936	3	1.312	6.982	.000*
	ภายในกลุ่ม	25.931	138	.188		
	รวม	29.867	141			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	6.714	3	2.238	8.902	.000*
	ภายในกลุ่ม	34.695	138	.251		
	รวม	41.410	141			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	5.357	3	1.786	8.679	.000*
	ภายในกลุ่ม	28.395	138	.206		
	รวม	33.752	141			
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.410	3	1.137	2.169	.094
	ภายในกลุ่ม	72.312	138	.524		
	รวม	75.722	141			
6. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.201	3	2.734	2.820	.041*
	ภายในกลุ่ม	133.792	138	.970		
	รวม	141.993	141			
7. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	6.410	3	2.137	2.096	.104
	ภายในกลุ่ม	140.666	138	1.019		
	รวม	147.076	141			
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.845	3	.615	.952	.418
	ภายในกลุ่ม	89.180	138	.646		
	รวม	91.025	141			

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
9. ด้านรายได้และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.935	3	.645	1.044	.375
	ภายในกลุ่ม	85.284	138	.618		
	รวม	87.218	141			
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.781	3	.927	5.316	.002*
	ภายในกลุ่ม	24.062	138	.174		
	รวม	26.843	141			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.570	3	1.190	5.234	.002*
	ภายในกลุ่ม	31.375	138	.227		
	รวม	34.945	141			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 27-32

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร		ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
		1-2 ปี	3-4 ปี	5-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	3.08	3.49	3.83	4.16
1-2 ปี	3.08	-	.076	.001*	.000*
3-4 ปี	3.49	-	-	.002*	.000*

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร		ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน			
		1-2 ปี	3-4 ปี	5-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	3.08	3.49	3.83	4.16
5-10 ปี	3.83	-	-	-	.001*
11 ปีขึ้นไป	4.16	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-2 ปี มีแรงจูงใจแตกต่างจากบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป

บุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน 3-4 ปี มีแรงจูงใจแตกต่างจากบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป

บุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีแรงจูงใจแตกต่างจากบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป

และบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร		ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน			
		1-2 ปี	3-4 ปี	5-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	3.08	3.66	3.69	3.95
1-2 ปี	3.08	-	.006*	.002*	.000*
3-4 ปี	3.66	-	-	.714	.009*
5-10 ปี	3.69	-	-	-	.006*
11 ปีขึ้นไป	3.95	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-2 ปี มีแรงจูงใจแตกต่างจากบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3-4 ปี 5-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป

บุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3-4 ปี มีแรงจูงใจแตกต่างจากบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป

บุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีแรงจูงใจแตกต่างจากบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป

และบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร		ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
		1-2 ปี	3-4 ปี	5-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	\bar{X}	3.24	3.52	3.75	4.09
1-2 ปี	3.24	-	.244	.028*	.001*
3-4 ปี	3.52	-	-	.033*	.000*
5-10 ปี	3.75	-	-	-	.002*
11 ปีขึ้นไป	4.09	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 29 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-2 ปี มีแรงจูงใจแตกต่างจากบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป

บุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3-4 ปี มีแรงจูงใจแตกต่างจากบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป

บุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีแรงจูงใจแตกต่างจากบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป

และบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร		ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
		1-2 ปี	3-4 ปี	5-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	3.08	3.65	3.76	4.04
1-2 ปี	3.08	-	.010*	.001*	.000*
3-4 ปี	3.65	-	-	.248	.001*
5-10 ปี	3.76	-	-	-	.003*
11 ปีขึ้นไป	4.04	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 30 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-2 ปี มีแรงจูงใจแตกต่างจากบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3-4 ปี 5-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป

บุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3-4 ปี มีแรงจูงใจแตกต่างจากบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป

บุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีแรงจูงใจแตกต่างจากบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป

และบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร		ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
		1-2 ปี	3-4 ปี	5-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	3.20	3.75	3.76	4.24
1-2 ปี	3.20	-	.244	.219	.028*
3-4 ปี	3.75	-	-	.974	.047*
5-10 ปี	3.76	-	-	-	.020*
11 ปีขึ้นไป	4.24	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 31 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-2 ปี มีแรงจูงใจแตกต่างจากบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป

บุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3-4 ปี มีแรงจูงใจแตกต่างจากบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป

บุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีแรงจูงใจแตกต่างจากบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป

และบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติ
งาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร		ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
		1-2 ปี	3-4 ปี	5-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	\bar{X}	3.05	3.52	3.64	3.78
1-2 ปี	3.05	-	.020*	.003*	.000*
3-4 ปี	3.52	-	-	.196	.015*
5-10 ปี	3.64	-	-	-	.113
11 ปีขึ้นไป	3.78	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 32 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล
ในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน 1-2 ปี มีแรงจูงใจแตกต่างจากบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน 3-4 ปี 5-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป

บุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3-4 ปี มีแรงจูงใจ
แตกต่างจากบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป

และบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ 11 ปี
ขึ้นไป มีแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 33 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต
อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเทศบาลตำบลที่
ปฏิบัติงาน โดยรวม

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	ทต.ภูถลิม (N=68)			ทต.สระพังทอง (N=28)			ทต.ภูถลิมคุ้มใหม่ (N=21)			ทต.สงเปลือย (N=25)		
	\bar{X}	S.D	ระดับ แรงจูงใจ	\bar{X}	S.D	ระดับ แรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จใน งาน	3.76	0.43	มาก	3.71	0.49	มาก	4.04	0.74	มาก	3.82	0.65	มาก
2. ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	3.67	0.50	มาก	3.69	0.41	มาก	3.76	0.44	มาก	3.89	0.36	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	3.72	0.49	มาก	3.83	0.50	มาก	3.98	0.69	มาก	3.61	0.51	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.72	0.49	มาก	3.80	0.42	มาก	3.85	0.54	มาก	3.84	0.48	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	3.22	0.80	ปานกลาง	3.93	0.60	มาก	3.59	0.49	มาก	3.77	0.45	มาก
6. ด้านความสัมพันธ์กับ บุคคลในหน่วยงาน	3.91	1.39	มาก	3.72	0.37	มาก	3.74	0.41	มาก	3.93	0.37	มาก
7. ด้านนโยบายและการ บริหาร	3.63	0.69	มาก	4.21	1.95	มาก	3.80	0.40	มาก	4.03	0.20	มาก
8. ด้านความมั่นคงใน การทำงาน	3.84	0.85	มาก	4.16	0.63	มาก	4.61	0.66	มากที่สุด	4.64	0.47	มาก
9. ด้านรายได้และ สวัสดิการ	3.31	0.85	มาก	4.16	0.69	มาก	3.63	0.44	มาก	3.86	0.43	มาก
10. ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	3.72	0.49	มาก	3.60	0.34	มาก	3.41	0.33	ปานกลาง	3.55	0.36	มาก
รวม	3.65	0.55	มาก	3.88	0.45	มาก	3.84	0.45	มาก	3.89	0.36	มาก

จากตารางที่ 33 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน
โดยรวมพบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่
ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง ด้าน
ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการ
ทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน
โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลที่สังกัด
เทศบาลตำบลสงเปลือย ($\bar{X} = 3.89$) บุคลากรของเทศบาลตำบลที่สังกัดเทศบาลตำบลสระพัง

ทอง ($\bar{X} = 3.88$) บุคลากรของเทศบาลตำบลที่สังกัดเทศบาลตำบลฤๅษีค้ำใหม่ ($\bar{X} = 3.84$) และบุคลากรของเทศบาลตำบลที่สังกัดเทศบาลตำบลฤๅษีค้ำ ($\bar{X} = 3.65$) ตามลำดับ

ตารางที่ 34 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.569	3	.523	1.778	.154
	ภายในกลุ่ม	40.581	138	.294		
	รวม	42.150	141			
2. ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.988	3	.329	1.574	.198
	ภายในกลุ่ม	28.879	138	.209		
	รวม	29.867	141			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.808	3	.603	2.100	.103
	ภายในกลุ่ม	39.601	138	.287		
	รวม	41.410	141			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.430	3	.143	.594	.620
	ภายในกลุ่ม	33.322	138	.241		
	รวม	33.752	141			
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.653	3	4.218	9.229	.000*
	ภายในกลุ่ม	63.069	138	.457		
	รวม	75.722	141			
6. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.146	3	.382	.374	.772
	ภายในกลุ่ม	140.847	138	1.021		
	รวม	141.993	141			
7. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	7.775	3	2.592	2.567	.057*
	ภายในกลุ่ม	139.301	138	1.009		
	รวม	147.076	141			
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	16.907	3	5.636	10.493	.000*
	ภายในกลุ่ม	74.118	138	.537		
	รวม	91.025	141			

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
9. ด้านรายได้และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	16.057	3	5.352	10.380	.000*
	ภายในกลุ่ม	71.161	138	.516		
	รวม	87.218	141			
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.781	3	.594	3.269	.023*
	ภายในกลุ่ม	25.062	138	.182		
	รวม	26.843	141			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.813	3	.604	2.517	.061
	ภายในกลุ่ม	33.132	138	.240		
	รวม	34.945	141			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 34 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 35-39

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร		เทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน			
		ทต. กุดสิม	ทต.สระ พังทอง	ทต.กุดสิม คุ้มใหม่	ทต. สงเปลือย
เทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน	\bar{X}	3.22	3.93	3.59	3.77
ทต.กุดสิม	3.22	-	.000*	.028*	.001*
ทต.สระพังทอง	3.93	-	-	.082	.369

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร		เทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน			
		ทต. กุดลิม	ทต.สระ พังทอง	ทต.กุดลิม คุ้มใหม่	ทต. สงเปลือย
เทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน	\bar{X}	3.22	3.93	3.59	3.77
ทต.กุดลิมคุ้มใหม่	3.59	-	-	-	.384
ทต.สงเปลือย	3.77	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 35 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลที่สังกัดเทศบาลตำบลกุดลิม มีแรงจูงใจแตกต่างจากบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีสังกัดเทศบาลตำบลสระพังทอง เทศบาลตำบลกุดลิมคุ้มใหม่ และเทศบาลตำบลสงเปลือย ส่วนบุคลากรของเทศบาลตำบลที่สังกัดเทศบาลตำบลสงเปลือยมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร		เทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน			
		ทต. กุดลิม	ทต.สระ พังทอง	ทต.กุดลิม คุ้มใหม่	ทต. สงเปลือย
เทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน	\bar{X}	3.63	4.21	3.80	4.03
ทต.กุดลิม	3.63	-	.011*	.481	.093
ทต.สระพังทอง	4.21	-	-	.165	.506
ทต.กุดลิมคุ้มใหม่	3.80	-	-	-	.460
ทต.สงเปลือย	4.03	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 36 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลที่สังกัดเทศบาลตำบลกุฉินทิม มีแรงจูงใจแตกต่างจากบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีสังกัดเทศบาลตำบลสระพังทอง ส่วนบุคลากรของเทศบาลตำบลที่สังกัดเทศบาลตำบลสงเปลือยมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร		เทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน			
		ทต. กุฉินทิม	ทต.สระ พังทอง	ทต.กุฉินทิม คุ้มใหม่	ทต. สงเปลือย
เทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน	\bar{X}	3.84	4.16	4.61	4.64
ทต.กุฉินทิม	3.84	-	.058*	.000*	.000*
ทต.สระพังทอง	4.16	-	-	.032*	.019*
ทต.กุฉินทิมคุ้มใหม่	4.61	-	-	-	.923
ทต.สงเปลือย	4.64	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 37 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลที่สังกัดเทศบาลตำบลกุฉินทิมมีแรงจูงใจแตกต่างจากบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีสังกัดเทศบาลตำบลสระพังทอง เทศบาลตำบลกุฉินทิมคุ้มใหม่ และเทศบาลตำบลสงเปลือย

บุคลากรของเทศบาลตำบลที่สังกัดเทศบาลตำบลสระพังทอง มีแรงจูงใจแตกต่างจากบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีสังกัดเทศบาลตำบลกุฉินทิมคุ้มใหม่ และเทศบาลตำบลสงเปลือย

และบุคลากรของเทศบาลตำบลที่สังกัดเทศบาลตำบลสงเปลือยมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร		เทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน			
		ทต. กุดสิม	ทต.สระ พังทอง	ทต.กุดสิม คุ้มใหม่	ทต. สงเปลือย
เทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน	\bar{X}	3.31	4.16	3.63	3.86
ทต.กุดสิม	3.31	-	.000*	.078	.001*
ทต.สระพังทอง	4.16	-	-	.012*	.130
ทต.กุดสิมคุ้มใหม่	3.63	-	-	-	.283
ทต.สงเปลือย	3.86	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 38 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลที่สังกัดเทศบาลตำบลกุดสิม มีแรงจูงใจแตกต่างจากบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีสังกัดเทศบาลตำบลสระพังทอง และเทศบาลตำบลสงเปลือย

บุคลากรของเทศบาลตำบลที่สังกัดเทศบาลตำบลสระพังทอง มีแรงจูงใจแตกต่างจากบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีสังกัดเทศบาลตำบลกุดสิมคุ้มใหม่

และบุคลากรของเทศบาลตำบลที่สังกัดเทศบาลตำบลสงเปลือยมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร		เทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน			
		ทต. กุดสิม	ทต.สระ พังทอง	ทต.กุดสิม คุ้มใหม่	ทต. สงเปลือย
เทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน	\bar{X}	3.72	3.60	3.41	3.55
ทต.กุดสิม	3.72	-	.209	.004*	.076

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร		เทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน			
		ทต. กุฉินทิม	ทต.สระ พังทอง	ทต.กุฉินทิม คุ้มใหม่	ทต. สงเปลือย
เทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน	\bar{X}	3.72	3.60	3.41	3.55
ทต.สระพังทอง	3.60	-	-	.124	.627
ทต.กุฉินทิมคุ้มใหม่	3.41	-	-	-	.292
ทต.สงเปลือย	3.55	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 39 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลที่สังกัดเทศบาลตำบลกุฉินทิม มีแรงจูงใจแตกต่างจากบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีสังกัดเทศบาลตำบลกุฉินทิมคุ้มใหม่ และบุคลากรของเทศบาลตำบลที่สังกัดเทศบาลตำบลสระพังทอง เทศบาลตำบลกุฉินทิมคุ้มใหม่ และเทศบาลตำบลสงเปลือยมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

ตารางที่ 40 จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ความถี่
1. ด้านความสำเร็จในงาน	
1.1 ควรให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงความสามารถจะส่งผลให้งานสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย	34
1.2 การปฏิบัติงานควรเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนงาน	26
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	
2.1 ผู้บริหารควรยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตาม ที่ได้รับมอบหมาย	48
2.2 หัวหน้างานควรวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานเพื่อสร้างการ ยอมรับจากบุคลากรทุกระดับ	32

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ความถี่
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	
3.1 บุคลากรควรมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	36
3.2 ควรมอบหมายงานที่ปฏิบัติให้ตรงตามความถนัดและมาตรฐานตำแหน่ง	13
3.3 ควรมอบหมายงานที่มีความท้าทายเพื่อสร้างการเรียนรู้จากการปฏิบัติ	8
4. ด้านความรับผิดชอบ	
4.1 บุคลากรทุกระดับควรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาองค์กร	49
4.2 ควรให้ความสำคัญกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลในการให้บริการ สาธารณะกับประชาชนอย่างเท่าเทียม	43
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
5.1 บุคลากรภายในควรได้รับการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนระดับให้สูงขึ้น	65
5.2 ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาด้านความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	36
6. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	
6.1 ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร	42
6.2 เมื่อมีข่าวใด ๆ เกี่ยวกับความสำเร็จก็บอกให้เพื่อนรู้	34
6.3 พยายามทำให้เพื่อนร่วมงานมีความสุขเมื่ออยู่ร่วมกัน	19
7. ด้านนโยบายและการบริหาร	
7.1 ควรกำหนดนโยบายและการบริหารให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของ เทศบาลตำบล	43
7.2 นโยบายและการบริหารควรมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	25
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	
8.1 ควรจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ของบุคลากรอย่างเพียงพอ	32
8.2 ควรมีการศึกษาความต้องการของพนักงาน โดยนำมาเป็นสิ่งจูงใจให้ พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของ องค์กร	28
8.3 ควรมีการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และความก้าวหน้าในอาชีพ	22
9. ด้านรายได้และสวัสดิการ	
9.1 ผู้บริหารควรประชุมหารือ วางแผนการเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง เงินตอบ แทน ทั้งภายในงาน และร่วมกับส่วนงานต่าง ๆ เพื่อให้ตั้งอยู่บน หลักเกณฑ์ ของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบาย ขององค์กร	56

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ความถี่
9.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษาและตอบข้อสงสัยแก่บุคลากรเรื่องขั้นตอนการเบิกจ่าย กฎหมาย ระเบียบ ขององค์การที่ใช้ถือปฏิบัติ	43
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	64
10.1 บุคลากรควรยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน	45
10.2 บุคลากรควรมีเมตตาต่อกันมากๆ	32
10.3 ควรให้กำลังใจซึ่งกันและกัน	

จากตารางที่ 40 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในงาน คือ ควรให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงความสามารถจะส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย (ความถี่ 34) และการปฏิบัติงานควรเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนงาน (ความถี่ 26)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ คือ ผู้บริหารควรยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย (ความถี่ 48) และหัวหน้างานควรวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานเพื่อสร้างการยอมรับจากบุคลากรทุกระดับ (ความถี่ 32)
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ บุคลากรควรมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ความถี่ 36) ควรมอบหมายงานที่ปฏิบัติให้ตรงตามความถนัดและมาตรฐานตำแหน่ง (ความถี่ 13) และควรมอบหมายงานที่มีความท้าทายเพื่อสร้างการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (ความถี่ 8)
4. ด้านความรับผิดชอบ คือ บุคลากรทุกระดับควรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาองค์การ (ความถี่ 49) และควรให้ความสำคัญกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลในการให้บริการสาธารณะกับประชาชนอย่างเท่าเทียม (ความถี่ 43)
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ บุคลากรภายในควรได้รับการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนระดับให้สูงขึ้น (ความถี่ 65) และควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาด้านความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง (ความถี่ 36)
6. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน คือ ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์การ (ความถี่ 42) เมื่อมีข่าวใด ๆ เกี่ยวกับความสำเร็จก็บอกให้เพื่อนรู้ (ความถี่ 34) และพยายามทำให้เพื่อนร่วมงานมีความสุขเมื่ออยู่ร่วมกัน (ความถี่ 19)

7. ด้านนโยบายและการบริหาร คือ ควรกำหนดนโยบายและการบริหารให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล (ความถี่ 43) และนโยบายและการบริหารควรมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง (ความถี่ 25)

8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน คือ ควรจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของบุคลากรอย่างเพียงพอ (ความถี่ 32) ควรมีการศึกษาความต้องการของพนักงาน โดยนำมาเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร (ความถี่ 28) และควรมีการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และความก้าวหน้าในอาชีพ (ความถี่ 22)

9. ด้านรายได้และสวัสดิการ คือ ผู้บริหารควรประชุมหรือ วางแผนการเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง เงินตอบแทน ทั้งภายในงาน และร่วมกับส่วนงานต่าง ๆ เพื่อให้ตั้งอยู่บนหลักเกณฑ์ ของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบาย ขององค์กร (ความถี่ 56) และผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษาและตอบข้อสงสัยแก่บุคลากรเรื่องขั้นตอนการเบิกจ่าย กฎหมาย ระเบียบ ขององค์กรที่ใช้ถือปฏิบัติ (ความถี่ 43)

10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ บุคลากรควรยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน (ความถี่ 64) บุคลากรควรมีเมตตาต่อกันมากๆ (ความถี่ 45) และควรให้กำลังใจซึ่งกันและกัน (ความถี่ 32)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสัมภาษณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ แห่งละ 3 คน รวมจำนวน 12 คน และใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูล สรุปผลและแปลความหมายของการวิจัย ในแต่ละด้านต่อไปนี้

1. ด้านความสำเร็จในงาน

“...พนักงานเทศบาลควรสร้างความสำเร็จงาน โดยการสนับสนุนของทีมงาน โดยพยายามทำทุกวิถีทาง ให้สมาชิกในทีมรักใคร่ เพื่อว่าจะได้สนับสนุนให้ตนเองประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานตามที่มุ่งหวังไว้...” (นายอภิชัย พิมพ์ชัย. 2558 : สัมภาษณ์)

“...พนักงานเทศบาลควรมีการมุ่งหวังที่จะให้หน้าที่ การงานของตนประสบความสำเร็จด้วยความสามารถและฝีมือของตัวเอง ความสำเร็จด้วยฝีมือของเราเองจะเป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจที่สุดในชีวิต...” (พันจ่าเอกอภิรัตน์ บุษดี. 2558 : สัมภาษณ์)

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

“...ควรเคารพผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์กับคนรอบข้างให้ดีขึ้น และเปิดใจรับคำติชม ไม่ควรปฏิเสธเสียงติชม แต่ควรเปิดใจรับฟังอย่างอ่อนน้อมถ่อมตน และเมื่อสามารถเปลี่ยนแปลงสะท้อนกลับด้านลบให้กลายเป็นบวกได้ ก็จะต้องได้รับการยอมรับจากคนทั้งหลาย...” (นางนิดาวรรณ เผือกผุด. 2558 : สัมภาษณ์)

“...ควรมีความเป็นตัวของตัวเองมีศรัทธาเชื่อมั่น แสดงตัวตนที่แท้จริงออกมา แทนที่จะลอกเลียนแบบคนอื่น เพราะคนที่ดูเป็นธรรมชาติ มักได้รับการยกย่องชื่นชมจากผู้อื่น มีหลายคนพยายามอย่างยิ่งที่จะเลียนแบบคนอื่น จนสูญเสียความเป็นตัวเองในที่สุด...” (นายเฉลิมวิห เผือกผุด. 2558 : สัมภาษณ์)

“...พนักงานเทศบาลควรรักษาคำพูด ความซื่อสัตย์นับเป็นสิ่งแรกที่ทุกคนควรมี บุคคลที่น่าเคารพนับถือต้องซื่อสัตย์ต่อคำพูดของตนเอง และปฏิบัติตามสิ่งที่ได้ให้สัญญาไว้ แต่เมื่อใดก็ตามที่ไม่สามารถรักษาสัญญาที่ให้ไว้กับผู้อื่นได้ ควรบอกกล่าวให้เขาทราบ และหาทางชดเชยความผิดพลาดนั้นเสีย...” (นายอนุชิต มีท่ามา. 2558 : สัมภาษณ์)

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

“...ควรกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยมีการแบ่งประเภทการให้บริการในแต่ละกลุ่มประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียครบถ้วนตามพันธกิจ และสอดคล้องกับกลยุทธ์หลักของส่วนราชการ และมีกลไกที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน...” (นางปาสุตา ชะยอมดอก. 2558 : สัมภาษณ์)

“...เทศบาลตำบลควรมีการจัดทำมาตรฐานระยะเวลาการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพได้ครบถ้วนทุกงานบริการ โดยคำนึงถึงความต้องการและความคาดหวังของประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว...” (นางอรทัย วารีขันธุ์. 2558 : สัมภาษณ์)

4. ด้านความรับผิดชอบ

“...ควรมีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของบุคลากรและผู้บริหารไว้อย่างชัดเจน...” (นายทวีศักดิ์ จันทร์ทวี. 2558 : สัมภาษณ์)

“...ควรมีการกำหนดเวลาแล้วเสร็จของแต่ละงาน การติดตามประเมินผล และ จัดทำรายงานผลความสำเร็จของการดำเนินงาน เช่น การประเมินทัศนคติของข้าราชการ เกี่ยวกับเรื่องภาระรับผิดชอบหลังการอบรมหรือการทำกิจกรรมเป็นต้น เพื่อนำผลที่ได้มา ทบทวนปรับปรุงให้ดีขึ้น...” (นางโพนศรี ขยอมคอก. 2558 : สัมภาษณ์)

5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

“...พนักงานเทศบาลควรมีการพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดยั้ง การทำงานในยุค ปัจจุบันเป็นยุคของการแข่งขัน เป็นยุคของเทคโนโลยี คนที่จะก้าวหน้าในสายงานหรือองค์กร นั้น จะต้องมีความสามารถ ความรู้หลายอย่าง อีกทั้งจะต้องทำงานที่มีความหลากหลายและ รวดเร็วขึ้น ดังนั้นการพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญ เช่น การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ในการทำงาน เพราะเทคโนโลยีทำให้เราได้เปรียบในการแข่งขัน เป็นต้น...” (นายกิตติศักดิ์ นีรโคตร. 2558 : สัมภาษณ์)

“...ควรมีใจรักในงานที่ทำ ในการทำงานหากว่าบุคลากรมีใจรักในงานที่ทำก็จะทำงานนั้นได้นานกว่าปกติ อีกทั้งยังมีความรู้สึกสนุกกับมัน ในทางตรงกันข้าม หากว่าบุคลากร ต้องทำงานด้วยความจำใจทำ ก็จะทำด้วยความลำบากใจ ไม่สนุก เฉื่อยช้า ชีวิต ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะเป็นไปอย่างช้าๆ...” (นายสุภชาติ พลเยี่ยม. 2558 : สัมภาษณ์)

6. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน

“...เทศบาลตำบลควรจัดให้มีการสนทนาการ เช่น การเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาส ต่าง ๆ การจัดกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานเทศบาลภายใน และภายนอกเทศบาล เป็นประจำทุกปี...” (นายอภิชัย พิมพิชัย. 2558 : สัมภาษณ์)

“...ควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลทำงานเป็นกลุ่มโดย เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม จัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และมีการสื่อสารและสัมพันธ์ภาพที่ดีในกลุ่ม...” (นางนิดาวรรณ เผื่อคศุค. 2558 : สัมภาษณ์)

7. ด้านนโยบายและการบริหาร

“...บุคลากรควรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายแผนงาน โครงสร้าง สายบังคับบัญชาที่ชัดเจน และผู้บริหารระดับหน่วยงานสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้...” (นายทวีศักดิ์ จันทวัตติ. 2558 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บังคับบัญชาควรไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงานเทศบาล และผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจในทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน...” (นางปาสุดา ชะยอมดอก. 2558 : สัมภาษณ์)

8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

“...เทศบาลตำบลควรจัดให้มีสวัสดิการเพิ่มนอกเหนือจากระเบียบกฎหมาย กำหนดไว้ให้กับพนักงานเทศบาล เช่น การช่วยเหลือครอบครัว เงินค่าทำขวัญในโอกาสพิเศษ ต่าง...” (นายทวีศักดิ์ จันทวิติ. 2558 : สัมภาษณ์)

“...พนักงานเทศบาลควรได้รับความก้าวหน้าในอาชีพที่มีความชัดเจน งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ และมีการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น...” (นางอรทัย วาริษฐ์. 2558 : สัมภาษณ์)

9. ด้านรายได้และสวัสดิการ

“...ควรกำหนดเงินเดือนที่ได้รับให้เพียงพอกับค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจ ปัจจุบัน และเงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มค่าครองชีพที่ได้รับให้เพียงพอสำหรับเงินออม เพื่ออนาคต...” (พันจ่าเอกอภิรัตน์ นุชดี. 2558 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารควรกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ และค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น...” (นายสุภานิต พลเยี่ยม. 2558 : สัมภาษณ์)

10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

“...ควรส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน และควรจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือสำหรับการทำงานที่มีคุณภาพ...” (นางนิดาวรรณ เผือดผุด. 2558 : สัมภาษณ์)

“...ควรจัดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วน มีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน และมีการเตรียมอุปกรณ์ป้องกันภัยสำหรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน...” (นายกิตติศักดิ์ นีรโคตร. 2558 : สัมภาษณ์)

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านความสำเร็จในงาน พนักงานเทศบาลจะต้องสร้างความสำเร็จของงานโดยการใช้ทีมงานสนับสนุน สร้างความรักใคร่สามัคคีในทีมงาน และพัฒนาความสามารถและฝีมือของแต่ละคนให้สำเร็จและภูมิใจ
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานเทศบาลจะต้องสร้างสัมพันธที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน บุคคลภายนอก ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น มีการพัฒนาตนเองให้มีความน่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์ การรักษามารยาท ซึ่งจะนำมาสู่การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พนักงานเทศบาลจะต้องปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายหลักขององค์การที่ชัดเจน พันธกิจ และสอดคล้องกับกลยุทธ์หลักของส่วนราชการ และสร้างช่องทางให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยมีการแสดงขั้นตอนในการให้บริการแก่ประชาชนและบุคคลภายนอกอย่างถูกต้องและครบถ้วนทุกงานบริการเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด
4. ด้านความรับผิดชอบ พนักงานเทศบาลจะต้องจัดโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน แบ่งสายงานความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ทั้งฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภา และฝ่ายประจำ นอกจากนี้ยังจะต้องมีการออกแบบระบบการควบคุมเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทุกขั้นตอน และจัดทำรายงานผลความสำเร็จของการดำเนินงานเพื่อนำผลที่ได้มาทบทวนปรับปรุงให้ดีขึ้น
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานเทศบาลจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่ โดยพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองผ่านการฝึกอบรม การสัมมนา การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง รวมถึงการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในอนาคต
6. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน พนักงานเทศบาลจะต้องสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน โดยการใช้กิจกรรมต่าง ๆ สนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลทำงานเป็นกลุ่มโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และมีการสื่อสารและสัมพันธ์ภาพที่ดีในกลุ่ม
7. ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารของเทศบาลจะต้องนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน โครงสร้างสาย

บังคับบัญชา สร้างความไว้วางใจและสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงาน โดยคำนึงถึงความเสมอภาคและเท่าเทียมกันของทุกฝ่าย

8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารเทศบาลจะต้องสร้างความมั่นคงในการทำงาน โดยจัดให้มีสวัสดิการแก่พนักงานเทศบาล สร้างความก้าวหน้าในอาชีพที่มีความชัดเจน มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้อิความสามารถ พัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

9. ด้านรายได้และสวัสดิการ ผู้บริหารเทศบาลจะต้องสนับสนุนด้านรายได้และสวัสดิการให้แก่พนักงานเทศบาลให้มีความเพียงพอเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน โดยจะต้องอยู่ภายใต้ระบบคุณธรรม เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ

10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานเทศบาลจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย โดยให้ระบบการทำงานสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างต่อเนื่อง ภายใต้เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่มีคุณภาพ เพียงพอ ไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 72.50 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 51.40 และสังกัดเทศบาลตำบลกุศุม จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 47.90

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 จำแนกตามเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

4.1 ด้านความสำเร็จในงาน คือ ควรให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงความสามารถจะส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และการปฏิบัติงานควรเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนงาน

4.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ คือ ผู้บริหารควรยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย และหัวหน้างานควรวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานเพื่อสร้างการยอมรับจากบุคลากรทุกระดับ

4.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ บุคลากรควรมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ควรมอบหมายงานที่ปฏิบัติให้ตรงตามความถนัดและมาตรฐานตำแหน่ง และควรมอบหมายงานที่มีความท้าทายเพื่อสร้างการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

4.4 ด้านความรับผิดชอบ คือ บุคลากรทุกระดับควรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาองค์กร และควรให้ความสำคัญกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลในการให้บริการสาธารณะกับประชาชนอย่างเท่าเทียม

4.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ บุคลากรภายในควรได้รับการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนระดับให้สูงขึ้น และควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาด้านความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง

4.6 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน คือ ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร เมื่อมีข่าวใด ๆ เกี่ยวกับความสำเร็จก็บอกให้เพื่อนรู้ และพยายามทำให้เพื่อนร่วมงานมีความสุขเมื่ออยู่ร่วมกัน

4.7 ด้านนโยบายและการบริหาร คือ ควรกำหนดนโยบายและการบริหารให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล และนโยบายและการบริหารควรมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

4.8 ด้านความมั่นคงในการทำงาน คือ ควรจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของบุคลากรอย่างเพียงพอ ควรมีการศึกษาความต้องการของพนักงาน โดยนำมาเป็นสิ่งที่สนใจให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร และควรมีการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และความก้าวหน้าในอาชีพ

4.9 ด้านรายได้และสวัสดิการ คือ ผู้บริหารควรประชุมหารือ วางแผนการเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง เงินตอบแทน ทั้งภายในงาน และร่วมกับส่วนงานต่าง ๆ เพื่อให้ตั้งอยู่บนหลักเกณฑ์ ของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบาย ขององค์กร และผู้บังคับบัญชา ควรให้คำปรึกษาและตอบข้อสงสัยแก่บุคลากรเรื่องขั้นตอนการเบิกจ่าย กฎหมาย ระเบียบ ขององค์กรที่ใช้ถือปฏิบัติ

4.10 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ บุคลากรควรยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน บุคลากรควรมีเมตตาต่อกันมากๆ และควรให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ในแต่ละด้านต่อไปนี้

5.1 ด้านความสำเร็จในงาน พนักงานเทศบาลจะต้องสร้างความสำเร็จของงาน โดยการใช้ทีมงานสนับสนุน สร้างความรักใคร่สามัคคีในทีมงาน และพัฒนาความสามารถ และฝีมือของแต่ละคนให้สำเร็จและภูมิใจ

5.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานเทศบาลจะต้องสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน บุคคลภายนอก ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น มีการพัฒนาตนเองให้มีความน่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์ การรักษามารยาท ซึ่งจะนำมาสู่การได้รับการยอมรับนับถือ

5.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พนักงานเทศบาลจะต้องปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายหลักขององค์กรที่ชัดเจน พันธกิจ และสอดคล้องกับกลยุทธ์หลักของส่วนราชการ และสร้างช่องทางให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยมีการแสดงขั้นตอนในการให้บริการแก่ประชาชนและบุคคลภายนอกอย่างถูกต้องและครบถ้วนทุกงานบริการเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

5.4 ด้านความรับผิดชอบ พนักงานเทศบาลจะต้องจัดโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน แบ่งสายงานความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ทั้งฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภา และฝ่ายประจำ นอกจากนี้ยังจะต้องมีการออกแบบระบบการควบคุมเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทุกขั้นตอน และจัดทำรายงานผลความสำเร็จของการดำเนินงานเพื่อนำผลที่ได้มาทบทวนปรับปรุงให้ดีขึ้น

5.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานเทศบาลจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่ โดยพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองผ่านการฝึกอบรม การสัมมนา การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง รวมถึงการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในอนาคต

5.6 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน พนักงานเทศบาลจะต้องสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน โดยการใช้กิจกรรมต่าง ๆ สนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลทำงานเป็นกลุ่ม โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และมีการสื่อสารและสัมพันธ์ภาพที่ดีในกลุ่ม

5.7 ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารของเทศบาลจะต้องนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน โครงสร้างสายบังคับบัญชา สร้างความไว้วางใจและสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงาน โดยคำนึงถึงความเสมอภาคและเท่าเทียมกันของทุกฝ่าย

5.8 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารเทศบาลจะต้องสร้างความมั่นคงในการทำงาน โดยจัดให้มีสวัสดิการแก่พนักงานเทศบาล สร้างความก้าวหน้าในอาชีพที่มีความ

ชัดเจน มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ พัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

5.9 ด้านรายได้และสวัสดิการ ผู้บริหารเทศบาลจะต้องสนับสนุนด้านรายได้และสวัสดิการให้แก่พนักงานเทศบาลให้มีความเพียงพอเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน โดยจะต้องอยู่ภายใต้ระบบคุณธรรม เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ

5.10 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานเทศบาลจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย โดยให้ระบบการทำงานสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างต่อเนื่อง ภายใต้เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่มีคุณภาพ เพียงพอ ไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เทศบาลตำบลกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจนให้บุคลากรอย่างเหมาะสมกับสมรรถนะที่เพิ่มขึ้นตามความจำเป็นของงานและประโยชน์ของราชการ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและทัศนคติที่ดีต่อระบบราชการ ซึ่งส่งผลต่อการทำงานอย่างเต็มศักยภาพด้วยความเต็มใจ ผู้บังคับบัญชาเอื้ออำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ทุ่มเททำงานอย่างเต็มศักยภาพ ด้วยการให้ความไว้วางใจ การยอมรับ การยกย่อง การให้อำนาจ การให้ความเป็นอิสระ การให้ได้รับโอกาส รวมทั้งการสร้างความผูกพันตามความเหมาะสมกับบุคคล เทศบาลตำบลอาจจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและจัดให้มีชมรมหรือกิจกรรมที่มีผลต่อการเสริมสร้างความสมดุลของคุณภาพชีวิตและการทำงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจในความเอื้ออาทรที่ได้รับ มีความผูกพัน และความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลต่อการสร้างสรรค์พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยยุทธศาสตร์ (ขันตรี. 2554 : 98) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัด ร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน ระดับมาก 13 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สภาพแวดล้อม การทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร และยัง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (จริญญา ครูพิพรหม. 2553 : 87) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัด ขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน ระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำกัญ เป็นปัจจัยทำให้มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำกัญ พบว่า ด้านความสำเร็จ ของงานเป็นแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ด้าน ลักษณะงาน ด้านความมั่นคงของอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการ บริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยจูงใจ พบว่า ระดับ แรงจูงใจเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความ รับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนปัจจัยก้ำกัญ พบว่า ระดับแรงจูงใจเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ความมั่นคงของอาชีพ สภาพแวดล้อมใน การทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และนโยบายและการ บริหาร ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอ เขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติ งาน และเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ชายกับหญิง มีความสามารถการตัดสินใจ การปฏิบัติงานไม่ยิ่งหย่อนกว่ากันและในสังคมปัจจุบันเปิดโอกาสให้ชายกับหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน ทั้งด้านการเมือง การปกครอง และการทำงาน จึงทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันเพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนี้ เป็นแนวทางให้องค์กรจะต้องนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ตำแหน่งงานหรือสายงานที่ปฏิบัติยังมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียม ตำแหน่งอื่น ๆ ได้รับโอกาสจากผู้บริหารในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ดังนั้นทุกคนจะต้องยอมรับกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ได้ร่วมกันกำหนดขึ้นและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด โดยถือว่าเป็นการบริหารงานภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคลใด บุคคลหนึ่ง

ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (บรรจบ สมอาษา. 2550 : 69-77) ได้ศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในตำแหน่ง และจำนวนรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จาง (Jang. 1994 : Abstracts) ได้ศึกษาถึงเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์ในเมืองชุงนา ประเทศเกาหลีใต้ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน โดยผลการศึกษาพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า อาจารย์หญิงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ชาย และพบว่า อาจารย์ที่มีอายุน้อยมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุมาก

2. บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร ส่งผลให้การเลื่อนระดับปรับเงินเดือนมีทิศทางที่สูงขึ้นตามไปด้วย และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนผู้บริหารพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานและคุณภาพของงาน ทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และมีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาเพื่อเป้าหมายต่อตำแหน่งหน้าที่และองค์กร ดังนั้น บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจึงมีแรงจูงใจแตกต่างกันในด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (ศุภชาติ ธาตุบุรณย์, 2553 : 86)

ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมมีเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสรุป บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ควรได้รับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารควรมีจิตใจเป็นกลางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขึ้นเลื่อนตำแหน่ง การมอบหมายงาน หรือว่าการแจกจ่ายงาน อย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมและพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ โดยการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือ การสอนงานจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ อย่างสม่ำเสมอ และหาแนวทางในการเพิ่มค่าตอบแทน เงินเพิ่มพิเศษ (โบนัส) การประกันการเลี้ยงชีพจากการปฏิบัติงานและเบี้ยประกันสวัสดิการต่าง ๆ ให้เทียบเท่ากับข้าราชการประเภทอื่น และให้รางวัลตอบแทนกับผู้ที่มีการปฏิบัติงานดีในรอบปีนอกเหนือ จากการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของผลการวิจัยของปัญญา จันรอด (2548 : 66-73) การวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและ ด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปัจจัย จูงใจด้านความรู้สึกรับและด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันในระดับมาก ปัจจัยสุขอนามัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน แตกต่างกันในระดับ น้อย นอกนั้นแตกต่างกันในระดับปานกลาง

3. บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ กำหนดไว้ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลใน หน่วยงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไปมีผลต่อแรงจูงใจแตกต่างกัน กล่าวได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อเกิดจากประสบการณ์ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป แตกต่างจากคนที่มีความประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ดังนั้น ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานจึงมีผลต่อความ ความสำเร็จในงาน ทำให้ได้รับการยอมรับนับถือ นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และความ พร้อมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (สุภชาติ ธาตุบุรมย์. 2553 : 86) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมาที่มีอายุงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัด นครราชสีมา โดยรวมมีเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และยังสอดคล้องกับผลการวิจัย (จึงปัญญา จันรอด. 2548 : 66-73) การวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันในระดับปานกลาง และ ด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปัจจัยจูงใจด้านความรู้สึกรับและด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันในระดับมาก ปัจจัยสุขอนามัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน แตกต่างกันในระดับน้อย นอกนั้นแตกต่างกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดเทศบาลตำบลแตกต่างกันในด้านของขนาดองค์กรที่มีขนาดเล็กอาจมีข้อจำกัดในด้านบุคลากร และงบประมาณ ส่งผลให้วิธีการบริหารจัดการน้อยกว่าองค์กรเทศบาลตำบลที่มีขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมด้านงบประมาณ บุคลากรที่มากกว่า ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยให้การสนับสนุนเข้าศึกษาต่อ ดูงาน ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะด้านการทำงาน ภายใต้การกำหนดนโยบายโครงสร้างและการบริหารของเทศบาลตำบลในปัจจุบันมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการที่ก่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการที่มั่นคง ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (ปภังคนก สาศิริ. 2554 : 97) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ สถานะบุคลากร และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด แตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ มีแรงจูงใจแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะที่วิเคราะห์ได้จากข้อค้นพบเป็นสาระสำคัญที่ประมวลได้เพื่อนำไปเป็นแนวปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอื่น และเพื่อศึกษาในโอกาสต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความสำเร็จในงาน เทศบาลตำบลควรส่งเสริมวิธีการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และพัฒนาความรู้สึกรักของบุคลากรว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานในองค์กร

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เทศบาลตำบลควรพัฒนาคุณภาพการให้บริการของบุคลากรเพื่อสร้างการยอมรับและการชมเชยจากผู้รับบริการ และสร้างการยอมรับในความสามารถรวมถึงความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บุคลากรของเทศบาลตำบลควรได้รับการคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี และการพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์

1.4 ด้านความรับผิดชอบ เทศบาลตำบลควรส่งเสริมการมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่เพื่อสร้างทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบต่อสูง

1.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เทศบาลตำบลควรสนับสนุนบุคลากรให้เข้าศึกษาต่อ อบรม ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะด้านการทำงาน และพัฒนาตำแหน่งงานหรือสายงานที่ปฏิบัติอยู่ให้มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมตำแหน่งอื่น ๆ

1.6 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน เทศบาลตำบลควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานของแผนกและเทศบาลตำบลเป็นไปอย่างฉันทมิตร และพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อสร้างการยอมรับนับถือและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน

1.7 ด้านนโยบายและการบริหาร เทศบาลตำบลควรมีการประชุมชี้แจง แนะนำการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อรองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และเทศบาลตำบลควรมีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการทำงานไว้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกัน

1.8 ด้านด้านความมั่นคงในการทำงาน เทศบาลตำบลควรมีการสร้างความปลอดภัยในระหว่างที่บุคลากรปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ และเทศบาลตำบลควรเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานของบุคลากรให้สูงขึ้นเพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น

1.9 ด้านรายได้และสวัสดิการ เทศบาลตำบลควรถูกกำหนดเงินเดือนประจำที่ได้รับให้เพียงพอสำหรับมาตรฐานการครองชีพของพนักงาน และสร้างการจูงใจบุคลากรด้วยการให้เพิ่มเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง

1.10 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เทศบาลตำบลควรจัดหาอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องใช้สำนักงานเป็นรูปแบบที่ทันสมัย และมีการจัดแบ่งพื้นที่ทำงานออกเป็นสัดส่วนตามรูปแบบการให้บริการของผู้มารับบริการ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 วิจัยเรื่อง แนวทางเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการส่งเสริมและพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รายได้และสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบล และนำไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภท เพื่อสรุปภาพรวมของรูปแบบและความถูกต้องเหมาะสมของแต่ละองค์ประกอบ

2.2 ควรมีการนำตัวแปรด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มาศึกษาในรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และทำการยืนยันรูปแบบการพัฒนาด้วยวิธีการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาที่มีความเหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กรองจิต พรหมรักษ์. แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุด โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2538.
- กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. การศึกษาบุคคลเป็นรายกรณี. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2541.
- กิตติวัฒน์ ถมยา. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายกลยุทธ์และวางแผน สายออกบัตรธนาคาร ธนาคารแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระ บช.ม. (การ ประกอบการ).
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.
- กิตติศักดิ์ นีร โศตร. ผู้อำนวยการกองช่างเทศบาลตำบลสงเปลือย, สัมภาษณ์. 15 มีนาคม 2558.
- เกษสุดา ต้นขุน. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิทกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.
- โกวิท พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นไทย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : วิญญูชน, 2552.
- _____. การปกครองท้องถิ่น : ทฤษฎีแนวคิดและหลักการ. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2550.
- ขวัญจิรา ทองนำ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547.
- คันศร แสงศรีจันทร์. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ รป.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, 2550.
- จริญญา ครูพิพรหม. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอหนอง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ร.ม. มหาสารคามคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2553.

จิราภรณ์ ไทยกิ่ง. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2541.

จิตติภา ขาวอ่อน. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2547.

จุฑา เทียนไทย และ จินตนา ชาญชัยศิลป์. คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544.

เจียมจิตร ศรีฟ้า. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2545.

เฉลิมวิษ เพื่อคผด. ผู้อำนวยการกองช่างเทศบาลตำบลกุศลิม, สัมภาษณ์. 15 มีนาคม 2558.

ชูศักดิ์ เจนประโคน. “การบริหารธุรกิจกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง,” วารสารรามคำแหง. ปีที่ 25 ฉบับที่ 4 (ต.ค.-ธ.ค. 2551), หน้า 41- 52, 2551.

ชูศักดิ์ เทียงตรง. การบริหารการปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549.

ณรงค์ โพธิ์พุกษานันท์. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2550.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และ ฉัตรยาพร เสมอใจ. การจัดการ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ด ยูเคชั่น, 2547.

ณัฐภา กรීหิรัญ. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2552.

ณัฐวัตร สนมอม. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน). ภาตนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550.

ดาริกา ศรีพระจันทร์. องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
ตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าอิสระ บช.ม. (การจัดการทั่วไป).

ลำปาง : มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 2553.

ทวีศักดิ์ จันทร์ทวี. ปลัดเทศบาลตำบลสงเป็ล้อย, สัมภาษณ์. 15 มีนาคม 2558.

ท้องถิ่นอำเภอเขาวง, สำนักงาน. สถิติข้อมูลการปฏิบัติงานเทศบาลตำบล. กาศสินธุ์ : สำนักงาน
ท้องถิ่นอำเภอเขาวง, 2557.

ทิพสุดา สีลาศิริคุณ. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและ
เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกองประชา
สงเคราะห์. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. “ธรรมาภิบาลกับราชการไทย,” สรรพากรสาส์น. ปีที่ 47. ฉบับที่ 9.
กันยายน 2543, 2543.

เทพพนม เมืองแมน และ สวีง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนา
พานิช, 2540.

ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. การวิเคราะห์งบประมาณการเงิน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,
2540.

ธราวรรณ พลหาญ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
2543.

นกรินทร์ เมฆไตรรัตน์ และคณะ. สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย หมวดแนวคิด
พื้นฐาน : รัฐกับการปกครองท้องถิ่น. นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า, 2547.

นเรศ ภูโคกสูง. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด
(มหาชน) สำนักพหลโยธิน กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่).
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2541.

นิตาวรรณ เผือกมุด. ผู้อำนวยการกองคลังเทศบาลตำบลกุดสิม, สัมภาษณ์. 15 มีนาคม 2558.

นนทวัฒน์ บรมานันท์. การปกครองส่วนท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : วิญญูชน, 2552.

- บรรจบ สมอาษา. แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550 .
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2553.
- บุญยิ่ง ประทุม. พัฒนาการบริหารงานตามหลักความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของประชาชน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสามยอด จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ พท.ม. (การพัฒนาชุมชน). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.
- บุศรา เตียรบรรจง. แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.
- ปัทชนก สาศิริ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2554.
- ปราศตา ขะยอมคอก. ปลัดเทศบาลตำบลสระพังทอง, สัมภาษณ์. 15 มีนาคม 2558.
- ปัญญา จันรอด. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.
- พงศ์สันต์ ศรีสมทรัพย์ และ ปิยะนุช เงินคล้าย. การประเมินผลโครงการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็ก ในเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545.
- พยอม วงศ์สารศรี. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : พิมพ์สภา, 2549.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : โอเอสพรีนติ้งเฮ้าส์, 2545.
- พวงเพชร วัชรอยู่. แรงจูงใจกับการทำงาน. กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พรีนติ้งเฮ้าส์, 2552.
- พิทยา บวรวัฒนา. “แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์สหรัฐอเมริกา 1” ในประมวลสาระชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์. หน่วยที่ 3 หน้า 87-147. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, 2552.
- ไพศาล มะระพุดกัญวรรณ และคณะ. การจัดและพัฒนาองค์การทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2552.

- โพนศรี ขยอมคอก. ผู้อำนวยการกองคลังเทศบาลตำบลสงเปลือย, สัมภาษณ์. 15 มีนาคม 2558.
- มนตรี พิริยะกุล. กรอบแนวความคิดการวิจัย. สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2557, จาก <http://www.ru.ac.th>, 2551.
- มัลลิกา ต้นสอน. การจัดการยุคใหม่. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์นการพิมพ์, 2544.
- ยรรยง โตจินดา. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์, 2545.
- ยุทธศาสตร์ ชันตรี. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอ
เกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม, 2554.
- รศคนธ์ รัตน์เสริมพงศ์. การบริหารภาครัฐ. พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช, 2551.
- วรรณิ ลิ้มอักษร. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ,
2550.
- วรศักดิ์ ลือชาคำ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา.
การศึกษาอิสระ ปร.ม. (การปกครองส่วนท้องถิ่น). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัย
ขอนแก่น, 2551.
- วราพร มะโนเพ็ญ. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคาร
ออมสินเขตบางแค. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2551.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน
ทรัพย์สินส่วน พระมหากษัตริย์. การค้นคว้าอิสระ ศศ.ม. (การบริหารการพัฒนา
สังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2553.
- วิสาขา เทียมลม. การศึกษาแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนดุสิต. รายงานการวิจัย กองพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต,
2551.
- วิโรจน์ สารรัตน์. การวิจัยแบบผสม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.
- วุฒิสาร ต้นไชย. การกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่น : ความก้าวหน้าหลัง รัฐธรรมนูญ
พ.ศ. 2540. กรุงเทพฯ : คลังวิชา, 2547.

วัฒนา โสสุวรรณ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร, 2552.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์ปรับปรุงใหม่ล่าสุด. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร, 2545.

ศุภชาติ ธาตุบุรณย์. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. (นโยบายสาธารณะ). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.

ศุภวัฒนากร วงศ์ชนวสุ และพีรสิทธิ์ คำนวนคิดป์. สถิติพื้นฐานเพื่อผู้บริหารท้องถิ่น : เอกสารตำราหลักประกอบการเรียนการสอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิชาสถิติสำหรับนักบริหารท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2552.

สถาบันพระปกเกล้า. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สถาบันฯ, 2551.

สมคิด เลิศไพฑูรย์. สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย หมวดโครงสร้างภายนอก : รัฐธรรมนูญกับการปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : ส่วนท้องถิ่น, 2547.

สมคิด เลิศไพฑูรย์. การกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : ศูนย์ศึกษาการพัฒนาพระราชูปถัมภ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.

สมนึก ภัททิยธนี. การวัดผลการการศึกษา. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2547.

สมพร สุทัศน์ีย์. มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แวงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ร.ม. มหาสารคามคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2553.

สุพัตรา สุภาพ. เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ธรรมนิติการพิมพ์, 2536.

สุภาพ กันธิมา. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.

สุภาวิชิต พลเยี่ยม. ปลัดเทศบาลตลุดสิมคู้มใหม่, สัมภาษณ์. 15 มีนาคม 2558.

เสนาะ ดิยาวี. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.

หหลวง ชูเพ็ญ. “โครงสร้าง ภาระหน้าที่ และความสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น,” ในพิทยา ว่องกุล (บรรณาธิการ), *ท้องถิ่นอภิวัฒน์*. (หน้า 1-48). กรุงเทพฯ : วิถีธรรม, 2551.

อนุชิต มิทามา. ผู้อำนวยการกองช่างเทศบาลตำบลสระพังทอง, สัมภาษณ์. 15 มีนาคม 2558.

อนุสรณ์ ทองสำราญ. ความพึงพอใจในงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ : ศึกษากรณีสำนักงานใหญ่ธนาคารอาคารสงเคราะห์. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2541.

อภิชัย พิมพ์ชัย. ผู้อำนวยการกองช่างเทศบาลตำบลตลุดสิมคู้มใหม่, สัมภาษณ์. 15 มีนาคม 2558.

อภิรัตน์ บุญดี. ปลัดเทศบาลตำบลตลุดสิม, สัมภาษณ์. 15 มีนาคม 2558.

อรทัย วาริจันทร์. ผู้อำนวยการกองคลังเทศบาลตำบลสระพังทอง, สัมภาษณ์. 15 มีนาคม 2558.

อรุณ รักธรรม. หลัคนุญธ์สัมพันธ์การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

อโนทัย ธรรมกุล. คู่มือการสอบบรรจุปลัด-อำเภอและผู้ช่วยนายทะเบียนอำเภอ. กรุงเทพฯ : แอล เอส, 2553.

อุดม ทุมโฆสิต. การปกครองท้องถิ่นสมัยใหม่ : บทเรียนจากประเทศที่พัฒนาแล้ว. กรุงเทพฯ : แชนท โฟร์ พรินติ้ง, 2551.

อุทัย หิรัญโต. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : โอเดียนส โตร์, 2523.

Andrew, D. S. & Marc, J. W. **Organizational Behavior and Performance**. Glensview, Ill. : Scott Foresman, 1983.

Applewhite, R.B. **Organization behavior**. New Jersey : Prentice Hall, 1965.

Atkinson, J.W. **An Introduction to Motivation**. New York : Van Nostvand, 1964.

Barnard, C. **The Functions of the Execution**. 30th Anniversary ed. Cambridge, Harerd University, 1974.

- Beach, D. S. **Personnel : The Management of People at Work.** New York : McMillan Co, 1980.
- Burr, R. K. **Job Satisfaction Determinants for Selected Administrators in Florida's Community Colleges and Universities : An Application of Herzberg's Motivator-Hygiene Theory.** Dissertation Abstracts International. Mar ; 41(9) : 3794-A, 1981.
- Bush, G. W. **Governing Big Cities : The Management of Decentralization.** Wellington : University of Wellington, 1991.
- Chase, M.A. **Children's Self- Efficacy, Motivational Intentions, and Attributions in Physical Education and Sport.** Research Quarterly for Sport and Exercise. (72) : 47-57, 2001.
- Chruden, H. J. and Arthur, W. S. **Personnel Management.** 3rded. Cincinnati : South Western, 1968.
- Clark, J. J. **Outline of Local Government of The United Kingdom.** London : Sir Isaac Pitman and Son, Ltd, 1957.
- Climents. **A Study of the Relationship Between Intrinsic and Extrinsic Variables and Job Satisfaction Among Student Personnel Workers in Community Colleges.** Dissertation Abstracts International 43 (February) : 2567-A, 1983.
- Elifson, K. W. and Others. **Fundamentals of Social Statistics.** 2nded. New York : McGraw – Hill, Inc, 1990.
- Ferguson, G.A. **Statistical Analysis in Psychology and Education.** 5thed. Tokyo : McGraw – Hill Book Company, 1981.
- Gilmer, Van H. B. **Applied Psychology.** New York : McGraw-Hill Book Company, 1966.
- Herzberg, F. **The Motivation to Work.** New York : McGraw-Hill Book Company, 1959.
- Holloway, W. V. **State and Local Government in The United State.** New York : McGraw – Hill, 1951.

- Jang, Nae-Chan. **Self – Perceived Effect of Motivation and Hygiene Factors on Job Satisfaction and Dissatisfaction of Elementary Teachers in Chung-Nam Province of South Korea. Ph. D. dissertation** : University of Southern California, 1994.
- Johannson, H. and Page H. T. **International Dictionary of Management : A Practical Guide.** Massachusetts : Houghton Mifflin Company, 1975.
- Johnton, R. and Ronald A. B. **Herzberg and Job Satisfaction.** Personal Practice Bulletin. 29(2) : 136 – 141, 1973.
- Keller, L. F. & Perry, D. C. “The Structures of Government,” In Richard D. Bingham & et al. (Eds.), **Managing Local Government : Public Administration in Practice.** Newbury Park, London and New Delhi : Sage Publications, 1991.
- Likert, R. **The Human Organization : It’s Management and Value.** New York : McGraw-Hill, 1978.
- _____. **New Patterns of Management.** New York : McGraw-Hill, 1970.
- Litwin, G. H. & Stringer, R. A. **Motivation and Organizational Climate.** Boston : Division of Research Harvard Business School, 1968.
- Luthan, F. **Organization Behavior.** Singapore : McGraw-Hill Book Co, 1989.
- Maslow, A. H. **Motivation and Personality.** New York : Harper, 1970.
- McClelland, D.C. **Business Drive and National Achievement.** Harvard Business Review, 40(4), 99-112, 1964.
- Mc Gregor, D. **The Human side of Enterprise.** New York : McGraw-Hill, 1960.
- Montagu, H. G. **Comparative Local Government.** Great Britain : William Brendon an Son Ltd, 1984.
- Norton, A. **International Handbook of Local and Regional Government : A Comparative Analysis of Advance Democracies.** Vermont : Edward Elgar, 1994.
- Robbins, S. P. **Prentice Hall Organization Behavior : Concept, Controversies and Applications.** 7th ed. Englewood Cliffs ; NJ : Prentice Hall, 1996.

- Robson, W. A. "Local Government," In **Encyclopedia of Social Science**. Vol. 9-10.
New York : The Macmillan Company, 1953.
- Smith, B. C. **Decentralization**. London : George Allen & Unwin, 1985.
- Steers, R. M. and Lyman W. P. **Motivation and Work Behavior**. New York : McGraw-Hill
Book Company, 1979.
- Suzanne, G. **A Study of Teacher Morale in Tennessee**. Dissertation Abstracts International.
42 (August) : 361 – A, 1986.
- Velez G.V. **A Study of Faculty Satisfaction/Dissatisfaction with the Intrinsic and Extrinsic
Job Factor in Columbia University**. Dissertation Abstracts International, 1973.
- Vroom, V.M. **Working and Motivation**. Malabar : Robert E. Krieger Publishin Company,
1970.
- Wit, D. **A Comparative Survey of Local Government and Administration**. Bangkok :
Kurusaphu Press, 1967.
- Yamane, T. **Statistics : an introductory analysis**. New York : Harper and Row, 1973.



ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง
จังหวัดกาฬสินธุ์

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยกำหนดให้มีการสอบถามถึงข้อมูลจำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยครอบคลุมเนื้อหา 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 45 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้
อย่างไรก็ตาม ข้อมูลและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ได้จากท่าน ทางผู้วิจัยจะถือเป็นความลับอย่าง
เคร่งครัด โดยจะไม่เปิดเผยชื่อหรือแหล่งที่มาของข้อมูลแก่บุคคลใดทั้งสิ้น เว้นแต่จะ
อนุญาตจากท่านเสียก่อนเท่านั้น

ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาววิราวรรณ มิท่ามา

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 บัณฑิตช่วยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

V1

1. ชาย

2. หญิง

2. ระดับการศึกษา

V2

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

V3

1. 1-2 ปี

2. 3-4 ปี

3. 5-10 ปี

4. 11 ปีขึ้นไป

4. เทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงาน

V4

1. ทต.กุดสิม

2. ทต.สระพังทอง

3. ทต.กุดสิมคุ่มใหม่

4. ทต.สงเปลือย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต
อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอ เขาวง
จังหวัดกาฬสินธุ์

ข้อ ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับแรงจูงใจ				
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
	1. ความสำเร็จในงาน					
1	มีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบ หมายประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดีตามเวลาที่ กำหนด					
2	มีวิธีการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
3	มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จของงานในแผนกของท่าน					
4	การได้รับโอกาสจากผู้บริหารในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน					
5	มีความสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่ เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน ได้ทุกครั้ง					
	2. การได้รับการยอมรับนับถือ					
6	การได้รับการยอมรับในความสามารถรวมถึง ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานในเทศบาลตำบล					
7	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในแผนก ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะการ ทำงาน					

ข้อ ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเวียง จังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับแรงจูงใจ				
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
8	การแสดงความคิดเห็นเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับ เกียรติบัตรยกย่องหรือรางวัลพนักงานดีเด่น จากเทศบาลตำบล					
9	การได้รับการยอมรับและคำชมเชยจาก ผู้รับบริการหรือผู้ที่มาติดต่อในราชการ					
10	การได้รับคำสรรเสริญจากผู้บังคับบัญชาเมื่อ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุตาม เป้าหมาย					
	3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
11	งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์					
12	งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสให้ได้ใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ และทำทหายในการ ปฏิบัติงาน					
13	งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ					
14	การได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
15	มีความรู้ความเข้าใจในการควบคุมงาน ลักษณะงานในการปฏิบัติของเทศบาลตำบล เป็นอย่างดี					
	4. ความรับผิดชอบ					
16	เทศบาลตำบลมีการแบ่งหน้าที่ความ รับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของบุคลากรและ ผู้บริหารไว้อย่างชัดเจน					

ข้อ ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับแรงจูงใจ				
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
17	การมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
18	การรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพในระยะเวลาที่ กำหนด					
19	การได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบใหม่ ๆ และมีโอกาสแสดง ความสามารถได้อย่างเต็มที่					
20	งานที่ปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานและความรับผิดชอบสูง					
	5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
21	การได้รับการสนับสนุนเข้าศึกษาต่อ ฝึกอบรม ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะด้านการทำงาน					
22	การได้รับโอกาสในการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม					
23	มีโอกาสดำเนินตำแหน่งหน้าที่การงานให้ สูงขึ้นตามลำดับกฎเกณฑ์ของระเบียบ บริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล					
24	ตำแหน่งงานหรือสายงานที่ปฏิบัติอยู่มี โอกาสก้าวหน้าทัดเทียมตำแหน่งอื่น ๆ					
	6. ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน					
25	การได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน					
26	การได้รับการยอมรับนับถือและความ ไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับแรงจูงใจ				
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
27	มีความยินดีเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงาน ร่วมกับผู้อื่น					
28	เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาและคำแนะนำด้วย วาจาที่สุภาพ ไม่เกิดความรำคาญ					
29	บรรยากาศในการทำงานของแผนกและ เทศบาลตำบลเป็นไปอย่างฉันทมิตร					
	7. นโยบายและการบริหาร					
30	เทศบาลตำบลมีการกำหนดนโยบายและ วัตถุประสงค์ในการทำงานไว้อย่างชัดเจน และสอดคล้องกัน					
31	โครงสร้างและการบริหารของเทศบาลตำบล ในปัจจุบันมีความเหมาะสมและสอดคล้อง กับความต้องการของผู้รับบริการ					
32	เทศบาลตำบลมีการจัดระเบียบ แ่งหน้าที่ การปฏิบัติงานรวมทั้งขอบเขตความรับผิดชอบ อย่างชัดเจน					
33	เทศบาลตำบลมีการประชุม ชี้แจง แนะนำ การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป					
	8. ความมั่นคงในการทำงาน					
34	เงินเดือนและสวัสดิการเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึง ความมั่นคงในการทำงาน					
35	การสร้างความปลอดภัยในระหว่างที่บุคลากร ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ					

ข้อ ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับแรงจูงใจ				
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
36	การที่ได้เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานให้ สูงขึ้นทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน มากขึ้น					
37	การจัดสรรรายได้ให้กรณีการเกษียณอายุเป็น แรงจูงใจสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความ รู้สึกมั่นคงในอนาคต					
	9. รายได้และสวัสดิการ					
38	เทศบาลตำบลมีการจูงใจบุคลากรด้วยการให้ เพิ่มเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง					
39	เงินเดือนประจำที่ได้รับเพียงพอสำหรับ มาตรฐานการครองชีพของพนักงาน					
40	สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ เทศบาลตำบลจัดให้มีความเหมาะสม					
41	เทศบาลตำบลมีการระบುವุสสวัสดิการต่าง ๆ ที่ บุคลากรจะได้รับไว้อย่างชัดเจน					
	10. สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
42	เทศบาลตำบลมีระบบการรักษาความ ปลอดภัยที่เหมาะสม					
43	มีการจัดแบ่งพื้นที่ทำงานออกเป็นสัดส่วน ตามรูปแบบการให้บริการของผู้มารับบริการ					
44	สถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง และอากาศเหมาะสม					
45	มีการใช้อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกและ เครื่องใช้สำนักงานเป็นรูปแบบที่ทันสมัย					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาล
ตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลใน
เขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างไร

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในงาน.....

.....
.....
.....
.....

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ.....

.....
.....
.....
.....

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....

.....
.....
.....
.....

1.4 ความรับผิดชอบ.....

.....
.....
.....
.....

1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....

.....
.....



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) ประกอบด้วย

2.1 ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน

.....
.....
.....

2.2 นโยบายและการบริหาร.....

.....
.....
.....

2.3 ความมั่นคงในการทำงาน.....

.....
.....
.....

2.4 รายได้และสวัสดิการ.....

.....
.....
.....

2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....

.....
.....
.....



มหาวิทยาลัยราชภัฏบรจบุรี
MAHACHULALONGKORAJAVIDYALAYA UNIVERSITY

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัด
กาฬสินธุ์

สัมภาษณ์วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2557

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

ท่านมีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล
ในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ในแต่ละด้านต่อไปนี้อย่างไร

1. ด้านความสำเร็จในงาน

.....
.....

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

.....
.....

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

.....
.....

4. ด้านความรับผิดชอบ

.....
.....

5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

.....
.....

6. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน

.....
.....

7. ด้านนโยบายและการบริหาร

.....
.....



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

.....
.....

9. ด้านรายได้และสวัสดิการ

.....
.....

10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

.....
.....

****ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ข้อมูลอันมีค่า****



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ข

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 1 การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

คำถาม ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	+1	+1	+1	3	1
2	+1	+1	0	2	0.67
3	+1	+1	+1	3	1
4	+1	+1	+1	3	1
5	+1	0	+1	2	0.67
6	+1	+1	+1	3	1
7	+1	+1	+1	3	1
8	+1	+1	0	2	0.67
9	+1	+1	+1	3	1
10	0	+1	+1	2	0.67
11	+1	+1	+1	3	1
12	+1	+1	+1	3	1
13	+1	0	+1	2	0.67
14	+1	+1	+1	3	1
15	+1	+1	+1	3	1
16	+1	+1	+1	3	1
17	+1	0	+1	2	0.67
18	+1	+1	+1	3	1
19	0	+1	+1	2	0.67
20	+1	+1	+1	3	1
21	+1	+1	+1	3	1
22	+1	+1	+1	3	1
23	+1	+1	+1	3	1
24	+1	0	+1	2	0.67
25	+1	+1	0	2	0.67

คำถาม ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
26	+1	+1	+1	3	1
27	+1	+1	+1	3	1
28	0	+1	+1	2	0.67
9	+1	+1	+1	3	1
30	+1	+1	+1	3	1
31	+1	+1	+1	3	1
32	+1	+1	+1	3	1
33	+1	+1	+1	3	1
34	+1	+1	+1	3	1
35	+1	+1	+1	3	1
36	+1	+1	+1	3	1
37	+1	+1	+1	3	1
38	+1	+1	+1	3	1
39	+1	+1	+1	3	1
40	+1	+1	+1	3	1
41	+1	+1	+1	3	1
42	+1	+1	+1	3	1
43	+1	+1	+1	3	1
44	+1	+1	+1	3	1
45	+1	+1	+1	3	1



ภาคผนวก ค

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 2 ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	191.125	363.394	0.624	0.965
X2	191.075	363.815	0.700	0.965
X3	191.175	365.584	0.430	0.966
X4	191.225	365.563	0.345	0.967
X5	191.350	364.541	0.455	0.966
X6	191.325	360.430	0.680	0.965
X7	191.300	361.087	0.728	0.965
X8	191.275	360.051	0.815	0.965
X9	191.150	359.105	0.652	0.965
X10	191.125	363.343	0.672	0.965
X11	191.150	363.669	0.578	0.966
X12	191.100	362.708	0.756	0.965
X13	191.325	359.815	0.796	0.965
X14	191.400	364.297	0.456	0.966
X15	191.350	360.849	0.716	0.965
X16	191.375	364.651	0.506	0.966
X17	191.275	364.153	0.631	0.965
X18	191.300	360.882	0.653	0.965
X19	191.275	360.769	0.730	0.965
X20	191.200	362.215	0.689	0.965
X21	190.950	367.792	0.353	0.967
X22	190.925	368.276	0.398	0.966

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X23	190.875	369.394	0.458	0.966
X24	190.900	368.810	0.439	0.966
X25	191.350	358.387	0.665	0.965
X26	191.325	358.892	0.739	0.965
X27	191.300	359.446	0.798	0.965
X28	191.275	360.051	0.815	0.965
X29	191.250	360.705	0.773	0.965
X30	191.050	362.254	0.775	0.965
X31	191.125	363.394	0.624	0.965
X32	191.075	363.815	0.700	0.965
X33	191.175	365.584	0.430	0.966
X34	191.225	365.563	0.345	0.967
X35	191.350	364.541	0.455	0.966
X36	191.325	360.430	0.680	0.965
X37	191.300	361.087	0.728	0.965
X38	191.275	360.051	0.815	0.965
X39	191.150	359.105	0.652	0.965
X40	191.125	363.343	0.672	0.965
X41	191.300	361.087	0.728	0.965
X42	191.275	360.051	0.815	0.965
X43	191.150	359.105	0.652	0.965
X44	191.125	363.343	0.672	0.965
X45	191.150	359.105	0.652	0.965

Reliability Coefficients


N of Cases = 40.00 N of Item = 45

Alpha= .969

งานวิจัยนี้มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ สท ๐๕๔๐.๐๑/๖ ๒๕๖๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณณัฐกร การลัก

ด้วย นางสาววิราวรรณ มีท่ามา รหัสประจำตัว ๕๖๕๒๖๐๑๐๔๐๖ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
- ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
- ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
- อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไทรวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๑๒ ๕๔๓๘

นางน. วิราวรรณ มีท่ามา
ตรวจสอบแล้วเรียบร้อย
น. วิราวรรณ มีท่ามา

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว๒๑๓๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเรื่องมือการวิจัย

เรียน คุณนิคยา พลกล้า

ด้วย นางสาววิราวรรณ มีท่ามา รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๑๐๔๐๖ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรรวม)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๔๓๘

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรรวม
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
 โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๔๓๘
 (๐๘๖-๖๕๕๗ (เทคโนโลยี หรือ))

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว๒๑๓๓



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณเกษร ธรรมเกษร

ด้วย นางสาววิราวรรณ มีท่ามา รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๑๐๔๐๖ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
- ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
- ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
- อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไทวรรณ
ได้รับมอบหมาย

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวเกษร ธรรมเกษร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไทวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๖๒-๕๔๓๘

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาววิราวรรณ มิท่ามา
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 28 เดือน กันยายน พ.ศ. 2524
ภูมิลำเนา	128 หมู่ 2 ตำบลกุดปลาข้าว อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์
ที่อยู่ปัจจุบัน	128 หมู่ 2 ตำบลกุดปลาข้าว อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาฟิสิกส์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2558	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY