

วทศ 119297



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร



ภัทรธิดา พิเคราะห์แน่

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางภัทรธิดา พิเคราะห์แน่แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร) (ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย)

.....
(ดร.เนติพัฒน์ รุ้ยรัมย์) กรรมการ
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค) กรรมการ
(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา) กรรมการ
(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ตีเมืองซ้าย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่...เดือน 25 พ.ค. 2559 พ.ศ.

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชื่อเรื่อง : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
มหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

ผู้วิจัย : ภัทรริศา พิเคราะห์แน่

ปริญญา : รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ. ดร.ยุภาพร ยุภาศ

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

รศ. ดร.เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน รวมถึงศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ประกอบด้วย จำนวน 183 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร (Taro Yamane) (ทาโร่ ยามาเน่) และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.933 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test (Independent Sample) และ F-test (One Way ANOVA) และข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดหมด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.09$) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.09$) ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 4.09$) ด้านลักษณะของงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.09$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.08$) ด้านความก้าวหน้า

ในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.08$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.07$) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.07$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.05$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน การทำงานโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ดังนี้ บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการให้ผู้บริหารเร่งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องของ การยอมรับนับถือมากที่สุด ในเรื่องของการมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานที่ตนเองถนัด และการยอมรับในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความสามารถของตนเองที่มีอยู่ และสร้างแรงจูงใจที่สำคัญให้มีความสุขและต้องการอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะมากที่สุด



TITLE : Motivations for Job Performance of the Personnel of Local Government
Administration Organizations in Mahachanachai District, Yasothorn Province

AUTHOR : Ms. Patharathida Pikhroanae **DEGREE :** M.P.A. (Public Administration)

ADVISORS : Assoc. Prof. Dr. Yupaporn Yupas Major Advisor
 Assoc. Prof. Dr. Sauwalak Nikornpitaya Co-advisor

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2016

ABSTRACT

The purposes of the research were to investigate the motivations for job performance of the personnel of Local Government Administration Organizations in Mahachanachai District, Yasothorn Province, to compare the motivations of the officers regarding gender, age, educational background and work experience, and to find useful suggestions for improving the motivations of the personnel. The sample was 183 personnel of Local Government Administration Organizations in Mahachanachai District, Yasothorn Province. Taro Yamane method was employed to calculate the sample size, and they were selected by the cluster random sampling method. The research instrument was a five point rating questionnaire with a .933 reliability index. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, the t-test (Independent sample) and the F-test (One Way ANOVA) including qualitative data analysis.

Results of the research were as follows:

1. The research findings showed that the overall motivation of the personnel for job performance was at a high level ($\bar{X} = 4.08$). Ten high rated items of the motivations were interpersonal relations ($\bar{X} = 4.14$), supervision ($\bar{X} = 4.09$), work conditions ($\bar{X} = 4.09$), salary ($\bar{X} = 4.09$), work itself ($\bar{X} = 4.09$), responsibility ($\bar{X} = 4.08$), advancement ($\bar{X} = 4.08$), policy and administration ($\bar{X} = 4.07$), achievement ($\bar{X} = 4.07$) and recognition ($\bar{X} = 4.05$) respectively.

2. The findings indicated that the motivations of the personnel for the job performance regarding the different genders, ages, educational backgrounds and work experiences were not different at the .05 level of the statistical significance.

3. In conclusion, the study indicates that the personnel emphasizes recognition of work, work allocation, accepting work position, improving work competency and happiness of personnel in the organization.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาเอาใจใส่ให้คำปรึกษาตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาศ นอกจากนี้ได้รับข้อเสนอแนะ อันเป็นประโยชน์ทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จากรองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้รับความกรุณาจากนายทรงวุฒิ อุตมะ ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลฟ้าหยาด นางสาวสุไลพร อาจเดช ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ และนายสุภชาติ ทอดภักดี ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ และให้ข้อเสนอแนะ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างมาก

ขอขอบคุณพี่ ๆ น้อง ๆ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ที่ให้คำปรึกษา และเป็นกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสมาน คุณแม่สำราญ ที่เป็นที่เคารพอย่างยิ่งของผู้วิจัย และพี่ ๆ ทุกคน ที่เป็นกำลังใจและให้ความสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนทำให้วิทยานิพนธ์ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ท้ายสุดนี้ คุณประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา และครอบครัวที่อุทิศกำลังใจด้วยความห่วงใย ตลอดจน ครู อาจารย์ ที่ได้ให้การอบรมสั่งสอน ให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ ของบิดา มารดา ตลอดจนครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้รับอบรมสั่งสอนประสิทธิ์ ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

ภัทรธิดา พิเคราะห์แม่

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ค
ABSTRACT	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ฅ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญแผนภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย	3
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
สมมุติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ	23
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การปกครองท้องถิ่น	26
บริบททั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
กรอบแนวคิดการวิจัย	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล	52

หัวเรื่อง	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	54
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	78
สรุปผล	78
อภิปรายผล	79
ข้อเสนอแนะ	81
บรรณานุกรม	83
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	88
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	97
ประวัติผู้ศึกษา	100

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 การจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจและทำงานได้ดี	19
2 จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรในเขตอำเภอมาหะนะชัย จังหวัดยโสธร	40
3 จำนวนบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมาหะนะชัย จังหวัดยโสธร	48
4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	55
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมาหะนะชัย จังหวัดยโสธร โดยรวมและรายด้าน	57
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมาหะนะชัย จังหวัดยโสธร จำแนกเป็นรายชื่อ โดยรวมและรายด้าน	58
7 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมาหะนะชัย จังหวัดยโสธร จำแนกตามเพศ	65
8 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมาหะนะชัย จังหวัดยโสธร จำแนกตามอายุ	66
9 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมาหะนะชัย จังหวัดยโสธร จำแนกตามการศึกษา	68
10 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมาหะนะชัย จังหวัดยโสธร จำแนกตามรายได้	70
11 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมาหะนะชัย จังหวัดยโสธร จำแนกตามประสบการณ์	72

12 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาราช จังหวัดยโสธร 74



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญแผนภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แผนที่อำเภอมหาชัย จังหวัดยโสธร	41
2	กรอบแนวการวิจัย	45



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การกระจายอำนาจการปกครองให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับเป็นการปรับปรุงการบริหารราชการแผ่นดินที่มุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองอย่างแท้จริง ทั้งนี้ นับว่าเป็นการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน จึงเป็นกิจกรรมทางการเมืองที่สำคัญสำหรับการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจที่ต้องการให้ประชาชนของท้องถิ่น ได้มีการปกครองตนเอง โดยรัฐต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่น ตามหลักของการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครองการบริหารงานบุคคล การเงินและมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะการกำหนดอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองให้เป็นไปตามกฎหมายบัญญัติ โดยรัฐบาลเป็นผู้กำกับเท่าที่จำเป็นภายในกรอบของกฎหมาย (โกวิท พวงงาม. 2550 : 3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานของราชการหน่วยงานหนึ่งที่อยู่ใกล้ชิดคลุกคลีอยู่กับประชาชนในการทำงานบางอย่างต้องทำร่วมหรือเกี่ยวข้องกับประชาชน ดังนั้น แล้วองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงถือได้ว่าทำงานใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดและเป็นองค์กรที่ทราบถึงความต้องการของประชาชนมากที่สุด ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญส่งต่อไปยังส่วนกลางเพื่อหาแนวทางในการตอบสนอง ความต้องการของประชาชน (สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง. 2556 : 26)

อย่างไรก็ตามผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงถือว่ามี ความสำคัญมาก หากพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิผลเกื้อหนุนให้การพัฒนาประเทศบรรลุเป้าหมายของรัฐบาล และเป็นที่ยอมรับว่าการทำงานในองค์กรต่าง ๆ นั้นบุคลากร

ในองค์กรจะต้องมีใจรักงานที่ตนรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ หากบุคลากรในหน่วยงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ลดความสนใจในงานเกิดความถดถอยในการปฏิบัติงานทำให้ผลผลิตตกต่ำ คุณภาพลดลงสถานภาพของหน่วยงานขาดความมั่นคงและเกิดผลร้ายต่าง ๆ เช่นความไม่รับผิดชอบต่องานไม่รักงานและหนึ่งงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญในการมรားจะให้สมาชิกขององค์กรมีความเต็มใจมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรซึ่งอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรจะมีกำลังใจในการปฏิบัติงานก็ต่อเมื่อบุคลากรมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจในการทำงานนั้น ๆ และบุคลากรจะใช้ความสามารถที่จะทำงาน อันนั้นได้สำเร็จโดยเชื่อว่าตนจะได้รับรางวัลตอบแทน (พิทยา บรรณวิวัฒนา. 2547 : 90) และอีกประการหนึ่งคือ แรงจูงใจเป็นเครื่องช่วยย้ห้งงานบรรลุเป้าหมายกระตุ้นบุคคลให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความขยันกระตือรือร้นทั้งยังอุทิศเวลาแรงกาย แรงใจ สติปัญญา โดยมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วยและในการทำงานใด ๆ นำไปสู่การแก้ไขปัญหการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ตาม โครงสร้างการบริหารงานใหม่ ปรับบทบาทหน้าที่ของตนให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น นอกจากค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงในการปฏิบัติงานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง เพื่อเป็นปัจจัยเกื้อหนุนส่งผลไปถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 320-325)

แรงจูงใจจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรแรงจูงใจคือสิ่งเร้าที่มากกระตุ้น หรือ ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อจะได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ แรงจูงใจจะเป็นกำลังใจที่จะส่งผลทำให้บุคคลปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามที่ องค์กรกำหนดไว้ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญในการช่วยสร้างเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กรเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร สร้างความสามัคคี ความเป็นอันหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์กร ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นเกิดความเชื่อถือและศรัทธาในองค์กร (ลัดดา กุลนานันท์. 2543 : 7) สร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น (นรา สมประสงค์. 2544 : 58)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย ที่ได้จัดทำขึ้นสำหรับใช้ในการบริหารงานให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย มีความพร้อมที่จะให้บริการประชาชนในพื้นที่อย่างเต็มที่ มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี มีความรู้ความสามารถและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถแต่เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย อย่างไรก็ตามปัจจัยส่วนบุคคลมีแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ย่อมจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจศึกษา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย มีแรงจูงใจต่อการทำงานอยู่ในระดับใดและเพื่อทราบความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย ซึ่งเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพพร้อมที่จะปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร เป็นอย่างไร
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

สมมุติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร อยู่ในระดับปานกลาง
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factor theory) Herzberg (1959 : 71-79 ; อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 320-321 ; เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2533 : 80-81) ได้แก่

1.1 ปัจจัยกระตุ้น

- 1.1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 1.1.2 การยอมรับนับถือ
- 1.1.3 ลักษณะของงานที่ทำ
- 1.1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.2 ปัจจัยคำจูน

- 1.2.1 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ
- 1.2.2 นโยบายและการบริหาร
- 1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
- 1.2.4 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- 1.2.5 การปกครองบังคับบัญชา

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยซ้อย จังหวัดยโสธร ประกอบด้วย ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป (ข้อมูลจากแผนอัตรากำลังบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอห้วยซ้อย)

- | | |
|-----------------------------|--------------|
| 2.1.1 ข้าราชการส่วนท้องถิ่น | จำนวน 144 คน |
| 2.1.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน 119 คน |
| 2.1.3 พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน 70 คน |
| | รวม 333 คน |

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยซ้อย จังหวัดยโสธร ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 183 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (1973 : 727) และวิธีการสุ่มอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random sampling)

- | | |
|-----------------------------|-------------|
| 2.2.1 ข้าราชการส่วนท้องถิ่น | จำนวน 79 คน |
| 2.2.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน 65 คน |
| 2.2.3 พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน 39 คน |
| | รวม 183 คน |

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษา ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยซ้อย จังหวัดยโสธร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีระยะเวลาในการเก็บข้อมูลการวิจัย ระหว่างเดือน มกราคม – พฤศจิกายน 2558

5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการศึกษา

5.1 ตัวแปรอิสระได้แก่

- 5.1.1 เพศ
- 5.1.2 อายุ
- 5.1.3 การศึกษา
- 5.1.4 ประสบการณ์การทำงาน

5.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factor theory) Herzberg (1959 : 71-79 ; อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 320-321 ; เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2533 : 80-81) ได้แก่

- 5.2.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 5.2.2 การยอมรับนับถือ
- 5.2.3 ลักษณะของงานที่ทำ
- 5.2.4 ความรับผิดชอบ
- 5.2.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 5.2.6 เงินเดือน
- 5.2.7 นโยบายและการบริหาร
- 5.2.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
- 5.2.9 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- 5.2.10 การปกครองบังคับบัญชา

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้มีคำนิยามศัพท์หรือคำจำกัดความที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบด้วย
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง เทศบาลตำบล จำนวน 1 แห่ง

และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 10 แห่ง ในเขตอำเภอมาหะนະชัย จังหวัดโยธา

บุคลากร หมายถึง บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมาหะนະชัย
จังหวัดโยธา ประกอบด้วย ข้าราชการท้องถิ่น พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้าง
ทั่วไป

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้ต้องการทำงาน
จากแนวคิดทฤษฎีที่ได้ศึกษามาของผู้สร้างเองเพื่อถ่ายทอดความสัมพันธ์ของบุคลากรองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมาหะนະชัย จังหวัดโยธา ได้แก่

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การได้ใช้ความรู้ที่มีในการปฏิบัติงานการได้
ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดการณ์ได้ร่วม
ในการตัดสินใจหรือการแก้ปัญหาความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน

ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติความ
เหมาะสมของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน

ด้านลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการงาน
ที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความ
ถนัดงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา

ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความเหมาะสมของปริมาณงานการมีส่วนร่วมใน
การกำหนดและแนวทางการปฏิบัติงานระดับความรับผิดชอบในการงานที่ได้รับมอบหมาย
เพียงพอกับความต้องการการได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญโอกาสในการแสดง
ความสามารถในงานที่ได้รับมอบอย่างเต็มที่

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าใน
ตำแหน่งหน้าที่การงานการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและ
ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับ
ที่สูงขึ้น และระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงานมีความเป็นธรรม

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณ
งานและความรับผิดชอบเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันการเบิกจ่าย
สวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็วสภาพบ้านพักที่ทางเทศบาลจัดให้มีความมั่นคง

และปลอดภัยเหมาะแก่การพักอาศัยหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความเที่ยงตรงและยุติธรรมและการให้สิทธิลาป่วยลาภักลาพักผ่อนหยุดตามประเพณี

ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจนนโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติสายการบังคับบัญชาที่จัดไว้อย่างถูกต้องเหมาะสมความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร หมายถึง ความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเองการให้ความช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงานการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกันและการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงานเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีเพียงพอชั่วโมงทำงานมีความเหมาะสมแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมขนาดของอาคารห้องทำงานมีความเหมาะสมและความปลอดภัยในการทำงาน

ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวกผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงานและ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ทราบระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ข้อเสนอแนะเกี่ยวข้องกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร และสามารถนำผลการศึกษานเสนอต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับกลยุทธ์ในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ
3. แนวความคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
4. บริบททั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

การปฏิบัติงานใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นรัฐบาลหรือเอกชนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กรทั้งสิ้นหากพนักงานในองค์กรมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่องค์กรก็จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ตรงข้ามหากพนักงานไม่มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานงานที่รับผิดชอบก็คงไม่สามารถสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ความต้องการที่จะปฏิบัติงานเต็มความสามารถล้วนแต่ต้องมีปัจจัยหลาย ๆ ด้านมาประกอบรวมกันหรือที่เรียกว่าแรงจูงใจซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยซึ่งแนวความคิดในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับแรงจูงใจประกอบด้วยหลายด้านดังนี้ (จริญญา ครูพิพรม. 2553 : 23)

1. ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งมีผลต่อการพฤติกรรมของมนุษย์เพราะเป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมมีนักวิชาการได้ให้นิยามความหมายของแรงจูงใจไว้ต่าง ๆ กันไปดังเช่น

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 : 254) ได้ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจคือภาวะหรือองค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อไปสู่จุดหมายที่ตนเองต้องการหรือผู้กระทำชักจูงกำหนด

คารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ (2545 : 115) ได้ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจหมายถึงการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยเน้นว่าบุคคลต่าง ๆ ก็มีพื้นฐานของประสบการณ์ความต้องการตลอดจนความรู้ความเข้าใจในบางสิ่งบางอย่างอยู่ก่อนแล้ว

Sanford and Sman (1980 : 189) ได้ให้ความหมายว่าแรงจูงใจเป็นความรู้สึกซึ่งไม่อาจหยุดนิ่งได้เป็นพลังอะไรก็ตามที่ทำให้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่งและทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไปเพื่อลบล้างสภาพการขาดหรือเพื่อทดแทนพลังบางสิ่งบางอย่าง

Steer and Porter (1979 : 5) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ 3 ประการคือแรงจูงใจหมายถึงสิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่สนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้อยู่ จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจเป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่กล้าเสี่ยง การกระทำ ก่อนบรรลุเป้าหมาย ความหมายของแรงจูงใจ และการจูงใจ (Definition of motive and motivation) แรงจูงใจ (Motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า Movere ซึ่งหมายถึง "เคลื่อนไหว (Move)" ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจจึงมีการให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน แรงจูงใจ ยังหมายถึง "บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมี พฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย" (Walters. 1978 : 218) กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผล ของการกระทำ นั้นเอง นอกจากนั้นยังหมายถึง "สถานะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหว ไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม" (London and Bitta.1988:368) จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ (1) เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ และ (2) เป็นแรงบันดาลใจให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง

จึงสรุปได้ว่า การจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูก กระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจ ให้กระทำหรือคืนรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เป็น พฤติกรรม ที่มีไว้เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ ต้องเป็น พฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลสืบเนื่องมาจาก แรงผลักดัน หรือ แรงกระตุ้น ที่เรียกว่า แรงจูงใจ ด้วย

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจต่อความรู้สึกรักของบุคคล ที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ จากแนวคิดที่ว่าความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจและ ในการสร้างแรงจูงใจให้ได้ผลดีนั้นจะต้องมีความรู้ในทฤษฎีต่างๆเกี่ยวกับแรงจูงใจเพื่อจะได้นำไปใช้ในการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพพออาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจน่าจะประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ ตัวกระตุ้น (Activate) ตัวนำ (Direct) และตัว สนับสนุนพฤติกรรมของมนุษย์ (Sustain) ตัวกระตุ้นนี้ถือว่าอยู่ในตัวของบุคคลอยู่แล้วซึ่งจะเป็นตัวที่ทำให้แสดงพฤติกรรมออกมาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อสนองความต้องการตามเป้าหมาย ของแต่ละบุคคลในเรื่องเกี่ยวกับทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าและ เขียนไว้มากมายในที่นี้ได้นำทฤษฎีจากตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's general theory of human motivation)

Maslow (1970 : 36-46 ; อ้างถึงใน ดารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. 2545 : 122 - 125) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจ โดยอธิบายว่า การจูงใจคน คือ การปฏิบัติการตอบสนองความต้องการของคนซึ่งมาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของคนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

2.2.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการเบื้องต้น เพื่อการอยู่รอดเช่นความต้องการอาหารที่อยู่อาศัยและความต้องการทางเพศความต้องการทาง ร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนต่อเมื่อความต้องการของคนยังไม่ได้รับการตอบสนอง

2.2.2 ความต้องการความปลอดภัย (Security needs) เป็นเรื่องของการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกายความเจ็บปวดและความสูญเสียทางเศรษฐกิจรวมถึงการให้ความแน่นอนหรือการรับประกันความมั่นคงของงานและการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้น

2.2.3 ความต้องการทางสังคม (Belongingness needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งที่จิตใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคนเพราะคนมีนิสัยชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มดังนั้นความต้องการดังกล่าวจึงเป็นความต้องการอยู่ร่วมกันการได้รับการยอมรับจากคนอื่นและการมีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมอยู่เสมอ

2.2.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง (Steam needs) เป็นความต้องการระดับสูงเป็นความต้องการความมั่นใจตนเองในความรู้ความสามารถเป็นความต้องการให้ผู้ยื่นยกย่องสรรเสริญและความต้องการมีฐานะเด่นทางสังคม

2.2.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการรับสูงสุดเป็นความต้องการความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเองควรจะมีผลก่อกำเนิดชีวิตของตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดตามความคาดหมายไว้และสิ่งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของเขาเอง

ในการนำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์มาประยุกต์ใช้เพื่อมุ่งใจในการปฏิบัติงานตามการศึกษาค้นคว้ามี 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการด้านสังคมกระทำได้ โดยการให้ความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การได้รับความอบอุ่นจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและการได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น

2. ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยเป็นการตอบสนองความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยโดยให้ความมั่นคงในหน้าที่การงานไม่ปล่อยให้งานหรือไล่โดยไม่มีเหตุผลหรือได้รับความยุติธรรมเมื่อได้รับการกลั่นแกล้ง

3. ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จเป็นการตอบสนองความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จกระทำได้โดยการเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถที่มีอยู่

3. ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's existence relatedness growth theory)

Alderfer (1972 : 507-532) ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่มีจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์จากการวิจัยของแอลเดอร์เฟอร์เห็นว่าความต้องการของมนุษย์จากการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์แอลเดอร์เฟอร์ได้แบ่ง ความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ซึ่งจะใช้สะดวกและตรงกับความเป็นจริงมากกว่าความต้องการของมนุษย์ทั้ง 3 ประเภทจะประกอบด้วย E หรือความต้องการดำรงชีวิต (Existence) R หรือความต้องการสัมพันธ์ (Related Ness) และ G หรือความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth) ซึ่งความต้องการแต่ละประเภทขยายความดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs) หรือ E ความต้องการในกลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น ต้องการอาหารที่อยู่อาศัยเป็นต้นสำหรับในชีวิตจริงในองค์กรนั้นความต้องการค่าจ้างเงิน โบนัส และผลประโยชน์ตอบแทนตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้างเหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองของสิ่งจูงใจด้านนี้ทั้งสิ้นและถ้าหากจะนำมาเปรียบเทียบกับเปรียบเทียบได้กับความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง

2. ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness Needs) หรือ R จะประกอบด้วยเรื่องราวที่มีส่วนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งนี้ความสัมพันธ์เหล่านี้จะหมายถึงความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายความสำคัญในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้นความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมียศฐาณะเป็นหัวหน้าความต้องการที่จะเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับใครๆเช่นสมาชิกในครอบครัวเพื่อนฝูงเพื่อนร่วมงานและคนที่ต้องการจะมีความสัมพันธ์ด้วยเหล่านี้ล้วนอยู่ในความต้องการประเภทนี้ความต้องการทางสังคมนี้ถ้าเปรียบเทียบกับความต้องการที่มาสโลว์กำหนดไว้ก็เท่ากับความต้องการทางด้านความมั่นคงทางใจการไม่ถูกทอดทิ้งความต้องการทางสังคมและความต้องการที่จะได้รับการยกย่องยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าตามทฤษฎีของมาสโลว์

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) หรือ G เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาตนตามศักยภาพสูงสุดและการเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงานความต้องการอยากเป็นผู้มีความริเริ่มบุกเบิกมีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไปเรื่อยๆและการพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถต่างก็เป็นความต้องการประเภทนี้ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์กร

นี้ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มหรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ ที่มีโอกาสให้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ ๆ อีกหลาย ๆ ด้านมากขึ้นเหล่านี้ล้วนจัดอยู่ในประเภทความต้องการก้าวหน้าและเติบโตทั้งสิ้นความต้องการประเภทนี้จะเปรียบเทียบกับได้กับความความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จทางใจและความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่างที่สูงสุดแห่งตนและความต้องการยอมรับนับถือในตนเองตามทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง

ทฤษฎี ERG นี้จะมีข้อสันนิษฐาน 3 ประการ เป็นกลไกสำคัญอยู่ คือ

1. ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง (Need Satisfaction) นั่นเองหากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อยความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง
2. ขนาดความต้องการ (Desire Strength) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า เช่น ความต้องการอยู่รอดได้รับการตอบสนองมากเพียงพอแล้วก็จะยิ่งทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่ามีมากยิ่งขึ้น
3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need Frustration) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคขัดได้รับการตอบสนองน้อยก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าลงไปมีความสำคัญมากขึ้น

นอกจากทฤษฎี ERG ยังไม่เคร่งครัดกับลำดับชั้นความต้องการมากนักในข้อที่ว่าต้องได้รับความพึงพอใจในความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ก็ได้หรือความต้องการทั้ง 3 นี้อาจดำเนินไปในขณะเดียวกันก็ได้ในการนำทฤษฎี ERG ของแอตเตอร์เฟอร์มาประยุกต์ใช้เพื่อมุ่งใจในการปฏิบัติงานตามการศึกษาค้นคว้ามี 2 ด้านดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานเป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม
2. ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จเป็นความต้องการด้านความก้าวหน้าเป็นความต้องการขั้นสูงสุดและเป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคมและได้รับความสำเร็จในชีวิต

4. ทฤษฎีปัจจัยคู่ (Two-factor theory) ของเฟรดเดอริกเฮอรัชเบอร์เกอร์ในเรื่องปัจจัยจูงใจ (motivation factors) และปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors)

ทฤษฎีที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร คือ ทฤษฎีปัจจัยคู่ (Two-factor theory) ของเฟรดเดอริกเฮอรัชเบอร์เกอร์ในเรื่องปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจซึ่ง ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)
4. ลักษณะของงาน (Work itself)

ปัจจัยสุขอนามัยเป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงาน โดยตรงแต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานซึ่ง ได้แก่

1. การบังคับบัญชา (Supervision)
2. นโยบายการบริหาร (Policy and Administration)
3. สภาพการทำงาน (Working Condition)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation)
5. เงินเดือน (Salary)
6. ความมั่นคงในงาน (Job Security)

ปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่คนทำงานต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงานปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงานส่วนปัจจัยสุขอนามัยทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความทุกข์หรือความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้นเมื่อใดก็ตามที่คนได้รับการตอบสนองปัจจัยชนิดนี้เพียงพอแล้วจะไม่มี ความไม่พึงพอใจในการทำงานแต่มีได้หมายความว่าความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนอง นอกจากนี้มีผู้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มุ่งศึกษา

Walton (1974 : 12) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 8 ประการคือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอต่อการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งกายภาพและทางจิตใจคือสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงจนเกินไปและจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development to Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมี โอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากจะช่วยให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกครอบครัวของตน
5. ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของปฏิบัติงาน (Social Integration) หมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสเท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึงวิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัลรวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยมีเสรีภาพในการพูดมีความเสมอภาคและมีการปกครองด้วยกฎหมาย
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (Total Life Span) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุลนั้นคือต้องไม่ปล่อยให้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมาก

เกินไปด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งกับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆทั้งในด้านผลิตรายการกำจัดของเสียการรักษาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและเทคนิคด้านการตลาด

นอกจากนี้ (บุญแสง ชีระภากร. 2533 : 7-12) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ 10 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
4. ความมั่นคงในงาน
5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต
7. บำรุงการสังคม
8. ประชาธิปไตยในการทำงาน
9. การมีส่วนร่วม
10. เวลาว่างของชีวิต

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 320-321) ได้แยกประเภทของสิ่งจูงใจให้คนพอใจในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงินสิ่งจูงใจประเภทนี้มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานซึ่งสามารถให้จูงใจทางตรงและทางอ้อมได้สิ่งจูงใจทางตรงได้แก่เงินเดือนและค่าจ้างส่วนสิ่งจูงใจทางอ้อมได้แก่บำเหน็จบำนาญค่ารักษาพยาบาลและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ
2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินเป็นความต้องการทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงานได้แก่การยกย่องชมเชยการยอมรับจากหมู่คณะโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและความมั่นคงในงาน

เอกชัย ก็สุขพันธ์ (2533 : 80-81) ได้กล่าวเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivator) ที่สำคัญไว้ มี 6 ประการ

1. สัมฤทธิ์ผลของงาน (Achievement) คนเป็นจำนวนมากที่ต้องการความสำเร็จในการทำงานและพอใจในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์ที่มีความสำคัญให้แก่บริษัทถ้าผู้บริหารยอมรับในข้อนี้ก็จะยอมสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพ (Potential) ของแต่ละบุคคล

2. การยอมรับ (Recognition) โดยปกติแล้วทุกคนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานที่แตกต่างกันดังนั้นถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมยอมรับในความคิดหรือความสามารถของบุคคลไม่ว่าจะเป็นคำยกย่องชมเชยหรือการให้ผลตอบแทน (Feedback) ที่เหมาะสมจะมีส่วนจูงใจในการทำงานมากทีเดียว

3. ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการเพราะการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่หรือการได้เผชิญกับงานในสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่มีความท้าทายจะทำให้บุคคลนั้นมีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ

4. ความสนใจ (Interest) หมายถึง การให้บุคคลมีโอกาพัฒนาหรือเสริมสร้างทักษะหรือการทำงานที่เขาสนใจหรือให้เขามีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่เขาสนใจนับเป็นการจูงใจที่ดีวิธีหนึ่ง

5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) สำหรับบุคคลที่มีความสามารถมีไหวพริบและทักษะในการทำงานที่ดียากที่จะทำงานด้วยอำนาจและความรับผิดชอบของตนเองและไม่ชอบการถูกบังคับให้ทำงาน

6. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) การเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นไม่จำเป็นที่จะกำหนดนโยบายวิธีทำงานตลอดจนการตัดสินใจในการทำงานจะสร้างให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานหรือบริษัทการให้มีส่วนร่วมในการทำงานนี้จะจูงใจให้บุคคลยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกันและมีโอกาสพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้วย

McClelland (1998 : 141 ; อ้างถึงใน สุจินดา อ่อนแก้ว. 2538 : 43) ได้เสนอแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3 อย่าง คือ

1. ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา

2. ความต้องการความรักความเป็นพวกพ้องเป็นความต้องการมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการมีอำนาจบารมีเป็นความต้องการมีอิทธิพลและการครอบงำเหนือผู้อื่น

การจูงใจมีผลสำคัญในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องหยิบยื่นความต้องการให้พนักงานเพื่อก่อให้เกิดความพอใจและทำงานได้ดีซึ่งลีลาสินานูเคราะห์ (2530 : 140) ได้ใช้แนวความคิดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจและทำงานได้ดี

ความต้องการของพนักงาน	พนักงานเกิดความพอใจและทำงานได้ดี
1. การมั่นคงทางเศรษฐกิจ	1.1 มีรายได้ดี 1.2 ได้รับสิทธิและประโยชน์ต่าง ๆ 1.3 ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง 1.4 ได้รับความก้าวหน้า 1.5 มีความมั่นคงในงานที่ทำ 1.6 มีความรู้สึกว่างานที่ทำแน่นอนมั่นคง
2. ความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ	2.1 มีความมั่นใจและเชื่อใจต่อผู้บังคับบัญชา 2.2 รู้สถานภาพของตนเอง 2.3 ได้รับการอนุมัติเห็นชอบด้วยหรือเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา 2.4 มีความรู้สึกว่าคุณมีส่วนเป็นเจ้าของ 2.5 ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมเสมอต้นเสมอปลาย
3. มีการยอมรับความรู้ความสามารถ	3.1 ได้รับรางวัลในผลงานที่ดี 3.2 มีความรู้สึกว่าคุณมีส่วนสร้างสรรค์หน่วยงานและสังคม 3.3 ได้รับการยกย่องในความสำเร็จ
4. มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ	4.1 รู้สึกว่าความสามารถของคุณได้ถูกนำไปใช้ 4.2 มีความเจริญก้าวหน้ากับงาน 4.3 มีความรู้สึกกระฉับกระเฉงและได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์

ความต้องการของพนักงาน	พนักงานเกิดความพอใจและทำงานได้ดี
	4.4 ได้ทำงานชนิดต่าง ๆ ที่ไม่จำเจน่าเบื่อและเหนื่อย 4.5 รู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติต่อในฐานะมนุษย์และ ได้รับ
5. ได้รับการยกย่อง	5.1 การเคารพในศักดิ์ศรีไม่ถูกลบหลู่

Gilmer (1967 : 380-384) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไว้

10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ความมั่นคงการทำงานการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาคนที่พื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามากแต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก
2. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้นการมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงานผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ความพอใจต่อสถานที่ทำงานชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานของสถาบัน
4. ค่าจ้าง (Wages) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างมีความสำคัญกว่าคนงานหญิงและผู้ที่ทำงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าทำงานในหน่วยงานของรัฐ
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการและความถนัดก็เกิดความพึงพอใจ
6. การนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออกจากงาน
7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้มีการศึกษาสูงกระบวนการวิธีทำงานและบุคคลระดับต่าง ๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จได้ก็เพราะมีกระบวนการวิธีทำงานที่ดีไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน

การจัดการองค์การการบริหารงานและการประเมินผลงานทุกกระบวนการต้องมีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อมต่อ

9. สภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่แสงเสียงอากาศชั่วโมงทำงานมีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับหญิงมากกว่าชาย

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) เช่นเงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงานการบริหารและการรักษาพยาบาลสวัสดิการที่อยู่อาศัย

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยเห็นว่าทฤษฎีปัจจัยคู่ (Two-factor theory) ของเฟรดเดอริกเฮอริชเบอร์กในเรื่องปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) (Herzberg, 1959 : 71-79 ; อ้างถึงในสมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 320-321 ; เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2533 : 80-81) เป็นทฤษฎีที่ครอบคลุมกับประเด็นของการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาสารคาม จังหวัดยโสธร ผู้วิจัยจึงได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีปัจจัยคู่ (Two-factor theory) ของเฟรดเดอริกเฮอริชเบอร์ก มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย โดยกำหนดประเด็นศึกษาดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การได้ใช้ความรู้ที่มีในการปฏิบัติงาน การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง การได้ร่วมในการตัดสินใจหรือการแก้ปัญหาความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน

2. ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติความเหมาะสมของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน

3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา

4. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความเหมาะสมของปริมาณงานการมีส่วนร่วมในการกำหนดและแนวทางการปฏิบัติงานระดับความรับผิดชอบในการงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการการได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบอย่างเต็มที่

5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาคูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงานมีความเป็นธรรม

6. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันการเบิกจ่ายสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็วสภาพบ้านพักที่ทางเทศบาลจัดให้มีความมั่นคงและปลอดภัยเหมาะแก่การพักอาศัยหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความเที่ยงตรงและยุติธรรมและการให้สิทธิลาป่วยลาภักลาพักผ่อนหยุดตามประเพณี

7. ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติสายการบังคับบัญชาที่จัดไว้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร หมายถึง ความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเองการให้ความช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกันและการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน

9. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงานเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีอย่างเพียงพอชั่วโมงทำงานมีความเหมาะสมแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมขนาดของอาคารห้องทำงานมีความเหมาะสมและความปลอดภัยในการทำงาน

10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวกผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงานและ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นหลักการหนึ่งของการจัดระเบียบการปกครองประเทศมีหลักการสำคัญคือเป็นการแบ่งอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการเองโดยอิสระภาพพอสมควรภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายการกระจายอำนาจนี้ทำให้เกิดระเบียบการจัดการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นขึ้น

1. ความหมายของการกระจายอำนาจ

ความหมายของการกระจายอำนาจ หมายถึง การมอบอำนาจการปกครองให้คนในท้องถิ่น โดยมีอิสระในการปกครองตนเองการบริหารท้องถิ่นมีงบประมาณของตนเองมีเจ้าหน้าที่ของตนเองและมีฐานะเป็นนิติบุคคล (ลิขิต ชีรเวทิน. 2546 : 269)ความสำคัญของการกระจายอำนาจมีความสำคัญในทางการเมืองเศรษฐกิจและสังคมเป็นอย่างยิ่งแยกได้เป็น 2 ประเด็นใหญ่ ๆ คือ (ลิขิต ชีรเวทิน. 2546 : 267)

1.1 การกระจายอำนาจเป็นรากแก้วของระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยทั้งนี้ เพราะประชาธิปไตยต้องประกอบไปด้วยโครงสร้างพื้นฐานที่ระดับท้องถิ่นการเน้นการพัฒนาโครงสร้างเบื้องต้นระดับชาติเช่นรัฐธรรมนูญสถานิติบัญญัติการเลือกตั้งฯลฯ โดยไม่ได้คำนึงถึงพื้นฐานเบื้องต้นได้แก่ความตื่นตัวทางการเมืองความสามารถและโอกาสในการปกครองตนเองก็เท่ากับพยายามพัฒนาในลักษณะหัวโตตัวลีบกล่าวง่าย ๆ ก็คือการปกครองตนเองในรูปแบบของการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริงหรือกระจายอำนาจไปในระดับต่ำสุดคือรากแก้วซึ่งเป็นฐานเสริมสำคัญอย่างยิ่งของการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองในระบบอบประชาธิปไตย ความล้มเหลวของระบบประชาธิปไตยในประเทศไทยมีหลายองค์ประกอบแต่องค์ประกอบที่สำคัญอีกอันหนึ่งก็คือการขาดพื้นที่ในท้องถิ่น

1.2 การกระจายอำนาจยังมีความสำคัญอย่างยิ่งในทางเศรษฐกิจและสังคมในแง่การพัฒนาชนบทการมีส่วนร่วมของประชาชนจะทำให้การพัฒนาชนบทสัมฤทธิ์ผลการกระจายอำนาจจึงไม่ใช่แต่เพียงปูพื้นฐานในระบบอบประชาธิปไตยเท่านั้นแต่ยังเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาชนบทอีกด้วยจะเห็นได้ว่าการกระจายอำนาจไม่เพียงแต่เป็นการให้โอกาสแก่ประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นเท่านั้นแต่ยังมีผลต่อเศรษฐกิจการเมืองและสังคมของประเทศอีกด้วย

ความสำคัญของท้องถิ่นหรือการปกครองส่วนท้องถิ่นอันเป็นกระบวนการทำให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตย คือ

1.2.1 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถาบันให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชนคือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นภาพจำลองของระบบการเมืองของชาติโดยเฉพาะการเลือกตั้งเป็นการชักนำให้คนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองและเป็นการฝึกหัดการตัดสินใจทางการเมือง

1.2.2 การสร้างประชาธิปไตยที่มั่นคงจะต้องเริ่มสร้างประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นเพราะการพัฒนาท้องถิ่นทางการเมืองในวงกว้างจะนำไปสู่ความเข้าใจทางการเมืองระดับชาติได้โดยง่าย

1.2.3 การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนเกิดความรอบรู้ทางการเมืองคือประชาชนจะรู้ถึงวิธีการเลือกตั้งการตัดสินใจการบริหารการเมืองท้องถิ่นการต่อสู้แข่งขันตามวิถีทางการเมืองทำให้เกิดการรวมกลุ่มทางการเมืองขึ้นในที่สุด

1.2.4 การปกครองท้องถิ่นทำให้เกิดการเข้าสู่วิถีทางการเมืองของประชาชนด้วยเหตุที่การเมืองท้องถิ่นมีผลกระทบโดยตรงและใกล้ชิดและที่เกี่ยวข้องกับการเมืองระดับชาติหากมีกิจกรรมทางการเมืองเกิดขึ้นอยู่เสมอก็จะมีผลทำให้การปกครองท้องถิ่นมีความคึกคักและมีชีวิตชีวาต่อการปกครองท้องถิ่นประชาชนในท้องถิ่นจะมีความเกี่ยวพันและเข้าสู่การเมืองตลอดเวลา

1.2.5 การเมืองท้องถิ่นเป็นเวทีสร้างนักรการเมืองระดับชาติและนักรการเมืองท้องถิ่นที่ผ่านการเรียนรู้การเมืองท้องถิ่นทำให้คุณภาพของนักรการเมืองระดับสูงขึ้นด้วยเหตุผลที่ได้รับความนิยมสรรทธาจากประชาชนจึงทำให้ได้รับเลือกระดับสูงขึ้น

จากแนวคิดของการกระจายอำนาจข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการกระจายอำนาจคือการมอบอำนาจการปกครองให้คนในท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองตนเองจัดการงบประมาณด้วยตนเองและความสำคัญของการกระจายอำนาจมีอยู่สองประเด็น คือ 1. การกระจายอำนาจเป็นรากแก้วของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและ 2. การกระจายอำนาจยังมีความสำคัญอย่างยิ่งในทางเศรษฐกิจและสังคมรวมถึงเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการพัฒนาระบอบประชาธิปไตยซึ่งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นภาพจำลองของระบบการเมืองในระดับชาติซึ่งจะสามารถชักชวนให้คนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองรวมถึงการกระจายอำนาจเป็นการสร้างประชาธิปไตยที่มั่นคงทำให้ประชาชนเกิดความรอบรู้ทางการเมืองและทำให้ประชาชนเข้าสู่วิถีทางการเมืองและเป็นเวทีในการสร้างนักรการเมืองระดับชาติ

2. หลักการกระจายอำนาจ

หลักการกระจายอำนาจไว้ว่าประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ (Turton Andrew. 1987 : 15)

2.1 มีความเป็นนิติบุคคลการกระจายอำนาจปกครองนั้นจะต้องมีองค์การเป็นนิติบุคคลต่างหากจากองค์กรของรัฐบาลกลางการมีองค์การเป็นนิติบุคคลต่างหากนี้ก็เพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนองค์การเหล่านี้จะต้องมีงบประมาณทรัพย์สินและมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

2.2 มีอำนาจอิสระในการบริหารงานความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่เป็นหลักการสำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจปกครองเพราะหากองค์กรนั้นไม่มีอำนาจอิสระการปฏิบัติหน้าที่จะต้องรอคำสั่งจากรัฐบาลอยู่เสมอองค์การเช่นนี้ก็จะมีความไม่อิสระในการปฏิบัติหน้าที่และไม่ผิดไปจากหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาค

2.3 ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหารและเจ้าหน้าที่นิติบัญญัติการมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในท้องถิ่นของประชาชนนั้นอาจทำได้หลายระดับแล้วแต่ความสามารถและความสนใจของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญเช่นประชาชนอาจมีส่วนร่วมในกิจกรรมท้องถิ่นเฉพาะการไปใช้สิทธิเลือกตั้งตัวแทนของตนเองเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้นแต่บางคนอาจมีความสนใจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปกครองของท้องถิ่นมากกว่านั้นถึงขั้นสมัครเข้ารับการเลือกตั้งเป็นตัวแทนของประชาชนเพื่อให้ได้มีโอกาสเข้ามามีบทบาทเข้ามาดำเนินกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยตนเองก็ได้

2.4 มีงบประมาณในการดำเนินการเป็นของตนเองเป็นการมอบอำนาจหน้าที่การตัดสินใจให้ท้องถิ่นวางแผนในการจัดเก็บรายได้ภาษีการบริการสาธารณะและการบริการของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบของตนเอง

สรุปได้ว่า หลักการกระจายอำนาจที่สำคัญมี 4 ประการ คือ 1. ต้องเป็นนิติบุคคลเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง 2. มีอิสระในการบริหารงานมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ 3. ประชาชนในท้องถิ่นต้องเข้ามามีส่วนร่วมและ 4. มีงบประมาณในการดำเนินงานเป็นของตนเอง

แนวความคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่มาจากทฤษฎีการกระจายอำนาจจากรัฐบาลกลาง โดยเน้นเรื่องของการจัดการสาธารณะให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น

ได้มีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้มากมายซึ่งส่วนใหญ่แล้วคำนิยามเหล่านั้นต่างมีหลักการที่สำคัญคล้ายคลึงกัน จะต่างกันบ้างก็คือจำนวนและรายละเอียดปลีกย่อย ซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้

William A. Robson (1953 : 574) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้อำนาจปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) และต้องมีองค์กรที่จำเป็นในการปกครอง (Necessary Organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

Danial Wit (1967 : 101-103) นิยามว่าการปกครองท้องถิ่นหมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อำนาจการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้วรัฐบาลของท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาล มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในเขตอำนาจของตน

William V. Holloway (1959 : 101-103) นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

อุทัย หิรัญโต (2523 : 2) นิยามว่าการปกครองท้องถิ่นคือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่าง โดยดำเนินกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์กรมีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงานแต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีต่าง ๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุมของรัฐหาได้ไม่เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

โกลิน พลกุด (2528: 4, 7) และ อีสสระ นิติศัพท์ประกาศ (2533 : 1) ได้ให้ข้อสังเกตว่าคำดังกล่าวถือเป็นหลักการและคำในภาษาฝรั่งเศสเป็นการเฉพาะ โดยมีความหมายตามหลักภาษาคือ “การเอาอำนาจออกไปจากศูนย์กลาง” ปัญหาที่ตามมาต่อไปก็คือ “อำนาจ” ที่กล่าวถึงนี้หมายถึงอำนาจอะไร ในอดีตนั้นการกล่าวถึงอำนาจดังกล่าวโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อนำมาปรับใช้ในบริบททางการเมืองการปกครองของไทยยังคงเป็นไปอย่างสับสน

จรัส สุวรรณมาลา (2538 : 9-10) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า คำดังกล่าวซึ่งเป็นแนวคิดของตะวันตกที่นักวิชาการไทยหยิบยืมมาใช้อธิบายสถานะทางการเมืองและการบริหารปกครองในประเทศไทย และแปลเป็นภาษาไทยว่า “การกระจายอำนาจ” นั้น ผู้คนส่วนใหญ่มักตีความคำว่า “อำนาจ” ในคำกระจายอำนาจที่ได้แปลมาหมายถึง “อำนาจอธิปไตย” ซึ่งมักจะกล่าวกันว่าไม่สามารถแบ่งแยกได้ หรือถ้าตีความตามแบบนักสังคมวิทยาที่มองอำนาจว่าเป็นสถานะที่บุคคลหรือองค์กรหนึ่งมีอิทธิพล (Influence) เหนือความคิดหรือพฤติกรรมของบุคคลหรือองค์กรอื่น ๆ ซึ่งแบ่งปันหรือกระจายอำนาจไปให้ใครมิได้เช่นเดียวกัน จึงทำให้เกิดความสับสนในความหมายของการกระจายอำนาจ อันที่จริงความหมายดั้งเดิมของคำดังกล่าวนี้มีได้เน้นเรื่อง อำนาจ (Power) หากแต่เป็นเรื่องของ สถานะศูนย์กลาง (Central) และสถานะกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นสำคัญ หากมีเรื่องอำนาจเข้ามาเกี่ยวข้องก็หมายถึง “อำนาจการตัดสินใจ” ในการดำเนินกิจกรรม ดังนั้น จรัส จึงได้เสนอว่า “คำว่า Decentralization จึงควรจะหมายถึงการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ มิใช่การแบ่งอำนาจอธิปไตยของชาติ การกระจายอำนาจสู่ภูมิภาคและท้องถิ่นมิใช่การสร้างอธิปไตย หากแต่เป็นการให้ (ยอมรับ) สิทธิในการปกครองตนเองของชุมชนและภูมิภาคภายใต้อธิปไตยของชาติหนึ่ง ๆ ร่วมกัน”

พิจารณาในแง่นี้จะเห็นได้ว่า การกระจายอำนาจจึงเป็นเรื่องของ “สถานะ” บางอย่างเพื่อใช้อธิบายถึงลักษณะของการกระจายตัว/จัดสรร/แบ่งปันอำนาจรัฐในทางที่หมายถึงอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินการสาธารณะ ดังนั้น การกระจายอำนาจจึงมีลักษณะดังที่ Samuel Humes IV (1991 : 3) เสนอว่า มันควรจะเป็นเรื่องของ “การจัดสรรแบ่งปันอำนาจ” (Distribution of power) กล่าวคือ เมื่อเราพูดถึงการกระจายอำนาจภายใต้บริบทของการบริหารปกครองในพื้นที่ที่เรียกว่าท้องถิ่น (Local governance) มันควรจะเป็นเรื่องของ “จัดสรรหรือแบ่งปันอำนาจ” (Distribution) มิใช่การ “แบ่งแยกอำนาจ” (Division) กล่าวคือ แม้คำว่า “แบ่งแยกอำนาจ” จะมีการนำไปใช้อธิบายแนวคิดในเรื่องการกระจายตัวของอำนาจทางการบริหารปกครองไปสู่ท้องถิ่นก็ตาม แต่โดยลักษณะทางประวัติศาสตร์แล้วคำดังกล่าวมักจะนำไปสู่ความสับสนหรือปะปนกับการใช้ในแนวคิดเรื่อง รัฐธรรมนูญกับการแบ่งแยกอำนาจ

(Constitutional division of power between nation and state) ขณะที่คำว่า “จัดสรร/แบ่งปันอำนาจ” จะมีความสอดคล้องและอยู่ในขอบวงของแนวคิดต่าง ๆ ในเรื่องการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่นมากกว่า ดังเช่นแนวคิดในเรื่อง (de) Centralization, (de) Concentration, Devolution และ Delegation

จึงอาจสรุปได้ว่า การกระจายอำนาจในความหมายกว้าง ๆ ก็คือ การจัดสรรหรือแบ่งปันอำนาจการตัดสินใจ (หรือในภาษากฎหมายของไทยเรียกว่า การวินิจฉัยสั่งการ) อันเกี่ยวข้องกับกิจการสาธารณะ (Public affairs) ของรัฐส่วนกลางไปยังหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ

2. หลักการปกครองท้องถิ่น

2.1 อาจมีรูปแบบหน่วยการปกครองท้องถิ่นหลายรูปแบบตามความแตกต่างของความเจริญประชากร หรือขนาดพื้นที่

2.2 ต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม

2.3 หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องมีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเองโดยสิทธินี้แบ่งเป็น 2 ประการ คือ

2.3.1 สิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรปกครองท้องถิ่น

2.3.2 สิทธิในการกำหนดงบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่

2.4 มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและปกครองตนเอง คือ มีองค์กรฝ่ายบริหารและองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ

2.5 ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น

3. องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

ระบบการปกครองท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ คือ (อุทัย หิรัญโต. 2523 : 22)

3.1 สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่าหากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศไทยนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่นเพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

3.2 พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการเช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์เชื้อ

ชาติ และความสำนึกในการปกครองของตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยงานการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คนแต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่ต้องพิจารณาคด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากร เป็นต้น

3.3 การกระจายอำนาจหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

3.4 องค์การนิติบุคคลจัดตั้งโดยพลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอนมีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎ ข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

3.5 การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

3.6 อิสระในการปกครองท้องถิ่น สามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการในขอบเขตของกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานราชการ

3.7 งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทะนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

3.8 การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยรวม โดยการมีอิสระในการดำเนินงานของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นนั้นเพราะมิฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตยไป (อนันต์ อนันตกุล. 2547 ; อ้างในชูวงศ์ ฉายบุตร. 2539 : 31) รัฐต้องสงวนอำนาจในการควบคุม ดูแลอยู่

4. วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

- 4.1 ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งทางด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ
- 4.2 เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง
- 4.3 เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษารอบรู้ระบบประชาธิปไตยแก่ประชาชน

5. ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

- 5.1 การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยเพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมืองอันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย
- 5.2 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล
- 5.3 การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตน
- 5.4 การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ
- 5.5 การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศในอนาคต
- 5.6 การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

6. หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่น

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงินกำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริงหากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษาการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณาดังนี้

6.1 เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การจัดทำถนน สะพาน สวนหย่อม สวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย เป็นต้น

6.2 เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่น งานดับเพลิง

6.3 เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมากเช่น การจัดให้มีหน่วยบริการทางสาธารณสุข จัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น

6.4 เป็นงานที่เกี่ยวกับพาณิชย์ท้องถิ่น เป็นงานที่หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็นจัดให้มีโรงจำหน่าย การจัดตลาดและงานต่าง ๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

7. กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเทศบาล

เทศบาลถือว่าเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญและใช้ในการบริหารเมืองเป็นหลัก ซึ่งหลายประเทศประสบความสำเร็จในการใช้ “เทศบาล” เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปกครองประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลาย สำหรับสังคมไทยเทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตชุมชนเมืองที่ใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. 2476 จนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. 2557) เกือบ 81 ปี แล้ว

พ.ศ. 2476 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2476 และกำหนดให้เทศบาลเป็นองค์กรบริหารรูปแบบหนึ่งของราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และมีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารปกครองตนเองของเทศบาล

พ.ศ. 2478 ได้มีการจัดตั้งเทศบาลเป็นครั้งแรก ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 โดยการยกฐานะสุขาภิบาลที่มีอยู่เดิม 35 แห่ง ขึ้นเป็นเทศบาล และได้มีการปรับปรุงกฎหมาย ดังกล่าวอยู่เป็นระยะ เช่น ในปี พ.ศ. 2481 และ พ.ศ. 2483

พ.ศ. 2496 ได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ขึ้นใช้แทนกฎหมายเก่าทั้งหมด และได้มีการใช้กฎหมาย พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. 2496 (โดยมีการแก้ไขเพิ่มเติมอยู่เป็นระยะ) จนถึงปัจจุบัน (2557) ได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบทบัญญัติหมวดว่าด้วยการปกครองท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

7.1 หลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตั้งท้องถิ่นใดขึ้นเป็นเทศบาลไว้ 3 ประการ ได้แก่

7.1.1 จำนวนของประชากรในท้องถิ่นนั้น

7.1.2 ความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยพิจารณาจากการจัดเก็บรายได้ตามที่กฎหมายกำหนด และงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น

7.1.2 ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงศักยภาพของท้องถิ่นนั้นว่าจะสามารถพัฒนาความเจริญได้รวดเร็วมากน้อยเพียงใด

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น กฎหมายได้กำหนดให้จัดตั้งเทศบาลขึ้นได้ 3 ประเภท ดังนี้

เทศบาลตำบล กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาลตำบลไว้อย่างกว้าง ๆ ดังนี้

1. มีรายได้จริงโดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตั้งแต่ 12,000,000 บาทขึ้นไป
2. มีประชากรตั้งแต่ 7,000 คนขึ้นไป
3. ได้รับความเห็นชอบจากรายการในท้องถิ่นนั้น

สำหรับในกรณีที่มีความจำเป็น เช่น การควบคุมการก่อสร้างอาคาร การแก้ปัญหาชุมชนแออัด การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การพัฒนาท้องถิ่นหรือการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาล กระทรวงมหาดไทยจะสั่งให้ดำเนินการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลเฉพาะแห่งได้ หรือกรณีที่จังหวัดเห็นว่าสุขาภิบาลใดมีความเหมาะสม สมควรยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบลได้ก็ให้จังหวัดรายงานไปให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาสั่งให้ดำเนินการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลได้ โดยให้จังหวัดชี้แจงเหตุผลและความจำเป็น พร้อมทั้งส่งข้อมูลความเหมาะสมไปให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาด้วย

เทศบาลเมืองมีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

1. ท้องที่ที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดทุกแห่ง ให้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้โดยไม่ต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่น ๆ ประกอบ
2. ส่วนท้องที่ที่มีไม่ใช่ที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจะยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ดังนี้

2.1 เป็นท้องที่มีพลเมืองตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป

2.2 มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อื่นต้องทำตามที่กฎหมายกำหนดไว้

2.3 มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

เทศบาลนครมีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

1. เป็นท้องที่มีพลเมืองตั้งแต่ 50,000 คน ขึ้นไป

2. มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อื่นต้องทำตามที่กฎหมายกำหนดไว้

3. มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลนคร

7.2 โครงสร้างเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้แบ่งโครงสร้างของเทศบาลออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาเทศบาล และคณะเทศมนตรี

สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในเทศบาล จะมีโครงสร้างทางเจ้าหน้าที่อีกส่วนหนึ่งเรียกว่า พนักงานเทศบาล

7.2.1 สภาเทศบาลทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งคอยควบคุมและตรวจสอบฝ่ายบริหารอันเป็นวิธิต่างแห่งการถ่วงดุลอำนาจ กำหนดให้สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และสมาชิกสภาเทศบาลนี้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 5 ปี (ปัจจุบันมีการแก้ไขให้อยู่ในวาระคราวละ 4 ปี) ทั้งนี้จำนวนสมาชิกสภาเทศบาลจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประเภทของเทศบาล ดังนี้

1) สภาเทศบาลตำบล มีสมาชิกทั้งหมด 12 คน

2) สภาเทศบาลเมือง มีสมาชิกทั้งหมด 18 คน

3) สภาเทศบาลนคร มีสมาชิกทั้งหมด 24 คน

สภาเทศบาลนั้นมีประธานสภาคนหนึ่ง และรองประธานสภาคนหนึ่ง โดยให้ผู้ว่าราชการแต่งตั้งมาจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล กล่าวคือ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้เรียกประชุมสภาเทศบาลครั้งแรกภายใน 90 วัน นับแต่การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเสร็จสิ้นแล้ว ให้สมาชิกสภาเทศบาลประชุมเลือกกันเองจากสมาชิกด้วยกัน จะเลือกบุคคลอื่นนอกจากสมาชิกสภาเทศบาลไม่ได้ ประธานสภามี หน้าที่ดำเนินกิจการของสภาเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการประชุมเทศบาลควบคุมบังคับบัญชาข้าราชการ และเป็นตัวแทนสภาในกิจการภายนอก

7.2.2 คณะเทศมนตรีฝ่ายบริหารกิจการของเทศบาล ได้แก่ คณะเทศมนตรี ซึ่งอำนาจในการบริหารงานอยู่ที่คณะเทศมนตรี โดยคณะเทศมนตรีเลือกมาจากสมาชิกสภาเทศบาลที่สมาชิกสภาเทศบาลมีมติเห็นชอบซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรี และเทศมนตรี อีก 2-4 คน ตามฐานะเทศบาล คือ

- 1) กรณีที่เป็นเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล ให้มีเทศมนตรีได้ 2 คน ซึ่งเมื่อรวมนายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้ว มีจำนวน 3 คน
- 2) กรณีที่เป็นเทศบาลนคร ให้มีเทศมนตรีได้ 4 คน ซึ่งเมื่อรวมนายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้วมีจำนวน 5 คน สำหรับเทศบาลเมืองที่มีรายได้จากการจัดเก็บปีละ 20 ล้านบาทขึ้นไป ให้มีเทศมนตรีเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งคน

7.2.3 พนักงานเทศบาล

พนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำสำนักงานหรืออาจจะนอกสำนักงานก็ได้ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิด เพราะหน้าที่ของเทศบาลนั้นต้องติดต่อและให้บริการแก่ประชาชน ตั้งแต่เกิดจนตาย ทั้งในเรื่องงานการทะเบียน การสาธารณสุข โภค การศึกษา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งนับว่าเป็นภาระหน้าที่ที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมาก ซึ่งต่างกับคณะเทศมนตรีที่ว่าคณะเทศมนตรีรับผิดชอบและภารกิจในลักษณะของการ “ทำอะไร” ส่วนการ “ทำอย่างไร” ก็จะเป็นหน้าที่ของพนักงานเทศบาล โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบ

8. กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลถือว่าเป็นหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เล็กที่สุด ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพัฒนา ตำบลการตรวจสอบการกำกับดูแลได้ง่ายที่สุด ตลอดจนเป็นเวทีประชาธิปไตยของประชาชน ในการระดมความรู้ และความคิดในการตัดสินใจ วางแผนพัฒนา การดำเนินการ และการระดมทุน ทรัพยากรเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองที่มีความเหมาะสม ทั้งในแง่ของโครงสร้างขององค์กรและในแง่การมีส่วนร่วมของประชาชน

8.1 ความเป็นมาและหลักเกณฑ์การจัดตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้นโดย พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่จัดระเบียบการบริหารงานแทนประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 นับตั้งแต่ พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 111/ตอนที่ 53ก/หน้า 11/2 ธันวาคม 2537) ที่มา : หนังสือรวบรวมกฎหมาย ระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. 2553 : 43) ได้บัญญัติถึงหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ใน มาตรา 40 ว่าด้วย สภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลได้มีการประกาศของกระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้ อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลให้ทำการโดยประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งจะต้องระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในประกาศด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

8.2 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่

8.2.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นฝ่ายนิติบัญญัติที่ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้านในตำบลนั้นๆ หมู่บ้านละ 2 คน ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ หมู่บ้านละ 3 คน แต่ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 1 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ 6 คน ในสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจะประกอบด้วย ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน และเลขาธิการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีหน้าที่ในการให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลพิจารณา และให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบาย แผนพัฒนาตำบล กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการโดยมีวาระในการดำรงตำแหน่ง คราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง

8.2.2 นายองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตตำบล ซึ่งอาจแต่งตั้งรองนายองค์การบริหารส่วนตำบลได้ไม่เกิน 2 คน และเลขานุการนายองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน มาจากการแต่งตั้งจากนายองค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณสมบัติเช่นเดียวกันกับนายองค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนของการดำรงตำแหน่งนายองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี มีหน้าที่ในการบริหารงานและพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการบริหารงานบุคคลกำหนดนโยบายวางแผนพัฒนาตำบลจัดทำงบประมาณ และต้องรายงานผลการปฏิบัติงานตามที่ให้นโยบายไว้ทุกปี และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

8.3 การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล มีนายองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาส่วนราชการมีพนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นข้าราชการประจำและมีลูกจ้างจำนวนตามโครงสร้างตามกรอบอัตรากำลัง เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งกำหนดไว้ 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยมีกรอบพิจารณากรอบอัตรากำลัง

8.4 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 ได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม มาตรา 67 ภายใต้มติแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

7. คู้มครอง คูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
2. ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
3. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
4. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และ

สวนสาธารณะ

5. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรและกิจการสหกรณ์
6. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
7. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
8. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
9. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
10. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
11. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
12. การท่องเที่ยว
13. การผังเมือง

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายที่กำหนดในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยังมีกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะราชการส่วนท้องถิ่นดำเนินตามอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522
2. พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535
3. พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. 2508
4. พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. 2475

5. พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. 2510

6. พระราชบัญญัติโรคพิษสุนัขบ้า พ.ศ. 2535

7. กฎหมายอื่น ๆ ตามแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลในท้องถิ่นมีพื้นที่ต้องบังคับใช้ตามกฎหมายนั้นๆ เช่น กฎหมายเกี่ยวกับเรื่องป่าไม้ การประมง ทรัพยากรธรรมชาติ น้ำมัน นกอีแอ่น เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบล มีสภาพองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้กำกับดูแลการบริหารของนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานประจำที่เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ทำงานประจำวัน โดยมีปลัดและรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหัวหน้างานบริหาร ภายในองค์กรมีการแบ่งออกเป็นหน่วยงานต่าง ๆ ได้เท่าที่จำเป็นตามภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

บริบททั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

1. ที่ตั้งอำเภอมหาชนะชัย

อำเภอมหาชนะชัยตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของจังหวัด อยู่ห่างจากตัวจังหวัดประมาณ 41 กิโลเมตร ที่ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 2 ถนนเรืองแสนกรรฐ์ ตำบลฟ้าหยาด อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ที่ว่าการอำเภอ บ้านฟ้าหยาด หมู่ที่ 2 ถนนเรืองแสนกรรฐ์ ตำบลฟ้าหยาด อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอพนมไพร (จังหวัดร้อยเอ็ด) และอำเภอกำเขื่อนแก้ว

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอเขื่องใน (จังหวัดอุบลราชธานี)

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอก้อวัง และอำเภอราษีไศล (จังหวัดศรีสะเกษ)

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอศิลาลาด (จังหวัดศรีสะเกษ) และอำเภอพนมไพร (จังหวัดร้อยเอ็ด)

2. ประวัติอำเภอ

ช่วงปลายรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวแห่งกรุงรัตนโกสินทร์ เมืองอุบลราชธานีมีพระบรมราชานุวงศ์ (ท้าวภูทอง) เป็นเจ้าเมือง ท่านมีบุตรหลายคนที่มีความสามารถเป็นเจ้าเมืองอุปฮาด (อุปราช) ประกอบกับในระยะนั้น บริเวณที่ตั้งอาณาเขต

ติดต่อกับจังหวัดศรีสะเกษในปัจจุบัน มีโจรผู้ร้ายชุกชุม ยากแก่การปกครองและปราบปราม ท่านจึงให้ท้าวปุตะ คำพูน (คำพูน สุวรรณภู) ซึ่งเป็นบุตรออกไปสำรวจพื้นที่เพื่อจัดตั้งเมืองใหม่ ท้าวคำพูนได้ออกสำรวจพื้นที่และได้พิจารณาเห็นว่า "บ้านเวินชัย" (ปัจจุบันเป็นหมู่ที่ 5 บ้านผือฮี) มีทำเลเหมาะสม และมีลำชี (แม่น้ำชี) ไหลผ่านสะดวกแก่การคมนาคมทางเรือ จึงได้ทำรายงานให้พระพรหมวงศาขอจัดตั้งเมืองขึ้นที่บ้านเวินชัย โดยให้เป็นแขวงเมืองขึ้นต่อเมืองอุบลราชธานี ต่อมาวันแรม 11 ค่ำ เดือน 12 ปีกุน เบญจศก จ.ศ. 1225 (ตรงกับ พ.ศ. 2406) พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โปรดเกล้าฯ ให้จัดตั้ง เมืองมหาชนะชัย ขึ้นที่บ้านเวินชัย และได้ทรงแต่งตั้งท้าวคำพูนเป็นเจ้าเมืองมหาชนะชัย และพระราชทานนามท้าวคำพูนว่า "พระเรืองชัยชนะ" และแต่งตั้งท้าวโพธิราช (ผา) เป็นอุปฮาด ท้าววรกิตติกา (ไชย) เป็นราชวงศ์ และท้าวอุเทน (หอย) เป็นราชบุตร พระเรืองชัยชนะได้ปกครองเมืองที่บ้านเวินชัยประมาณเดือนเศษก็พบว่า บริเวณดังกล่าวมีสภาพภูมิประเทศคับแคบ ขยายตัวเมืองได้ยาก ประกอบกับเป็นค้ำน้ำเซาะดินพังอยู่เสมอ ดังนั้นจึงได้ย้ายเมืองใหม่มาตั้งที่บ้านฟ้าหยาดในปัจจุบัน พระเรืองชัยชนะปกครองเมืองมหาชนะชัยจนถึงแก่กรรม พระสิริจางวางได้เป็นเจ้าเมืองสืบต่อมาอีก 15 ปี ก็ถึงแก่กรรมอีก ทางราชการจึงได้ยุบเมืองมหาชนะชัยเป็นอำเภอมหาชนะชัย ขึ้นตรงต่อเมืองอุบลราชธานี พร้อมกับแต่งตั้งท้าวสุริยนต์ บุตรพระสิริจางวาง เป็นนายอำเภอมหาชนะชัยคนแรก (สันนิษฐานว่าเป็นคนเดียวกับหลวงวัฒนวงศ์โทบุบล) เนื่องจากอำเภอมหาชนะชัยตั้งอยู่บ้านฟ้าหยาด ตำบลฟ้าหยาด กระทรวงมหาดไทยจึงได้เปลี่ยนชื่ออำเภอมหาชนะชัยเป็นอำเภอ ฟ้าหยาด ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยลงวันที่ 24 เมษายน พ.ศ. 2460 จนกระทั่งถึงวันที่ 17 เมษายน พ.ศ. 2482 กระทรวงมหาดไทยจึงได้เปลี่ยนชื่อจากอำเภอฟ้าหยาดเป็น "อำเภอมหาชนะชัย" อีกครั้งหนึ่ง และเมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2515 อำเภอมหาชนะชัยจึงได้ย้ายไปขึ้นกับจังหวัดยโสธรจนถึงปัจจุบัน

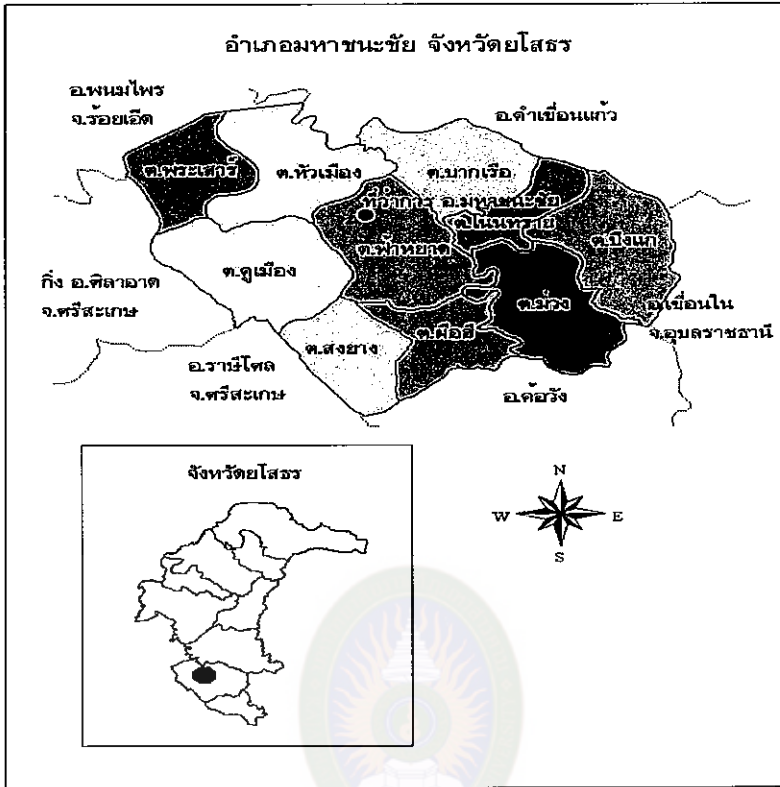
3. คำขวัญอำเภอ มหาชนะชัย พระเรืองไชยลือเลื่อง เมืองแห่งดอกจาน นมัสการพระพุทธรบาท ธรรมชาติลำน้ำชี ประเพณีแห่มาลัย

4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร มี 1 เทศบาล และ 11 องค์การบริหารส่วนตำบล โดยแยกจำนวนดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรในเขตอำเภอมหาชนะชัย
จังหวัดยโสธร

ลำดับ ที่	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ข้าราชการ	พนักงาน จ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม
1	เทศบาลตำบลฟ้าหยาด	27	10	23	60
2	องค์การบริหารส่วนตำบลฟ้าหยาด	10	7	7	24
3	องค์การบริหารส่วนตำบลบึงแก	15	11	5	31
4	องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง	18	13	9	40
5	องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง	10	17	9	36
3	องค์การบริหารส่วนตำบลม่วง	11	11	3	25
7	องค์การบริหารส่วนตำบลผือฮี	9	8	2	19
8	องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ	14	13	1	28
9	องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์	9	13	3	25
10	องค์การบริหารส่วนตำบลสงยาง	11	7	4	22
11	องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย	10	9	4	23
รวมทั้งหมด		144	119	70	333

ที่มา : สำนักงานท้องถิ่นอำเภอมหาชนะชัย (2557 : 14)



ภาพที่ 1 แผนที่อำเภอมหาชัย จังหวัดยโสธร

ที่มา : สำนักงานท้องถิ่นอำเภอมหาชัย จังหวัดยโสธร (2556 : 6)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิพนธ์ พรหมจรรย์ (2550 : 44) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัยจังหวัดหนองคายพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อแยกเป็นรายระดับ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่

อำเภอ โขพิสัยจังหวัดหนองคายที่มีความแตกต่างด้านการศึกษาดำเน่งประสบการณ์ในการทำงานและรายได้โดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สุภพ กันธิมา (2550 : 101) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาลได้รับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงานส่วนปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงานสวัสดิภาพและความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมากส่วนปัจจัยจูงใจอื่นคือการพัฒนาและความก้าวหน้า และปัจจัยจูงใจอื่น คือค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เช่นบำเหน็จบำนาญการประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานการบริการด้านการรักษาพยาบาลเงินโบนัส ด้านสหนาการและการกีฬาที่อยู่อาศัยการเดินทางและขนส่งในการปฏิบัติงานการจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคายุติธรรมการจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุดมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางในส่วนของสมมุติฐานพบว่าพนักงานเทศบาลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมและหน้าที่การงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตรของปัจจัยจูงใจมีค่าความแตกต่างในระดับที่มีนัยสำคัญส่วนที่เหลือ ได้แก่ เพศรายได้ต่อเดือน อายุสถานภาพ ที่พักอาศัย การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบันอายุราชการ การปฏิบัติงานในหน่วยงานรายได้อื่นต่อเดือนไม่มีความแตกต่าง พบว่า ด้านกลุ่มอายุที่แตกต่างกัน และด้านการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความแตกต่างจากที่คาดหวัง ไว้ในระดับที่มีนัยสำคัญส่วนที่เหลือในปัจจัยส่วนบุคคลอื่นไม่แตกต่างกัน

อรุณรัตน์ อิ่มรัง (2550 : 47) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคามจังหวัดมหาสารคามผลการศึกษา พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากจำนวน 8 ด้านคือด้านความสำเร็จของงานด้านการปกครองบังคับบัญชาด้านนโยบายและการบริการด้านการยอมรับนับถือด้านความรับผิดชอบด้านลักษณะของงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านสภาพแวดล้อมภายในการทำงานและมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคามจังหวัดมหาสารคามที่มีความแตกต่างกันของระดับการศึกษาประเภทพนักงานพบว่า 1) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ

เมื่อมหาสารคามจังหวัดมหาสารคามที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มการศึกษาคือระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. ระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. และระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ2) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคามจังหวัดมหาสารคามที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มประเภทพนักงานคือพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยรวม พบว่า พนักงานส่วนตำบลประเภทพนักงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกัน

วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : 100) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทองจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทองจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศและตำแหน่งงานแตกต่างกันแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อจำแนกแรงจูงใจตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลมุล บุตรา (2552 : 46) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัยจังหวัดมหาสารคามผลการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัยจังหวัดมหาสารคามมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากคือแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจได้แก่ด้านความสำเร็จของงานด้านการยอมรับนับถือด้านความรับผิดชอบด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ส่วนแรงจูงใจที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านสภาพการทำงานด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าและอยู่ในระดับปานกลางคือด้านการเงิน

กนกพร แสงไกร (2553 : 97) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นปัจจัยจูงใจพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงานด้านความรับผิดชอบด้านการยอมรับนับถือและ

ด้านลักษณะของงานและอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้านคือความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และ
 จำแนกเป็นปัจจัยค้ำจุนพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือด้านนโยบายและการบริหารกับด้าน
 สิ่งแวดล้อมภายในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์
 ระหว่างบุคคลด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง

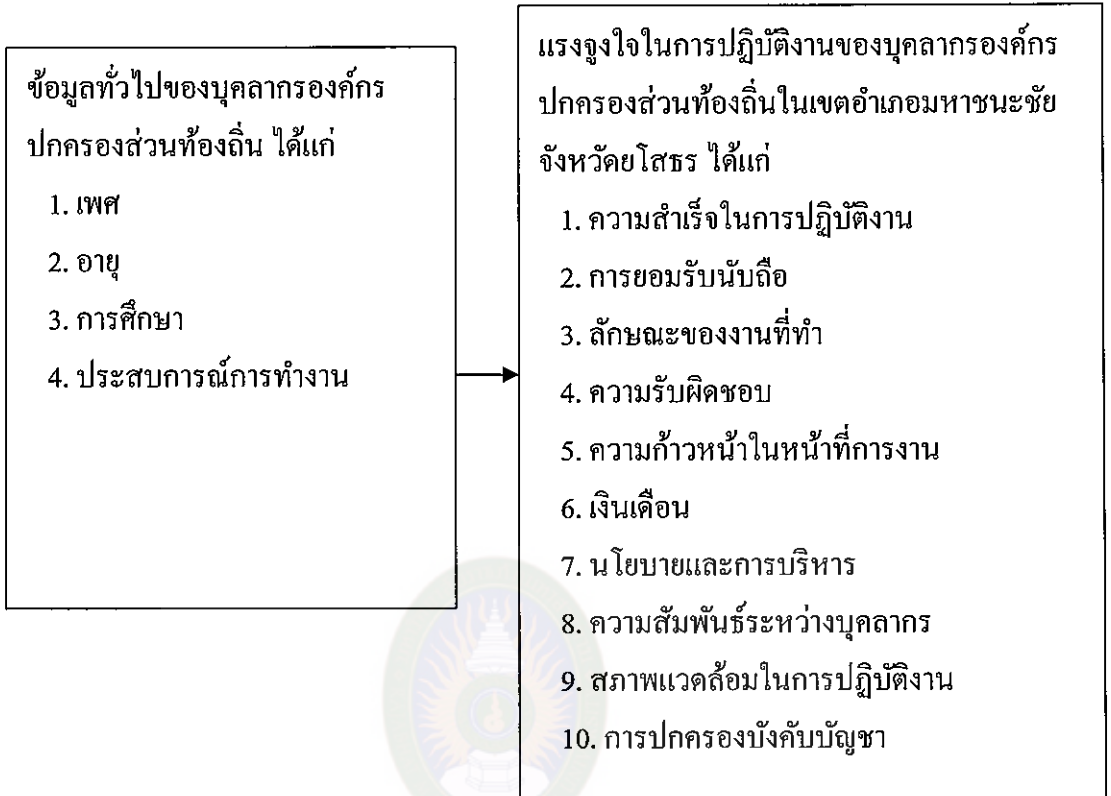
จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี องค์ความรู้และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ผู้วิจัยนำมาเสนอ
 ในเรื่องต่าง ๆ นั้น มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษารูปแบบการสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร
 เทศบาลตำบลฟ้าหยาดว่า การที่จะได้มาซึ่งประสิทธิภาพของคนและประสิทธิผลของงาน หรือ
 การที่จะพัฒนาหน่วยงานและองค์กร ได้ดีขึ้นนั้น มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างขวัญกำลังใจใน
 การปฏิบัติงาน ซึ่งหากบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงแล้ว ย่อมมี
 กำลังใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำไปใช้เป็นกรอบในการศึกษา
 การสร้างเครื่องมือ และการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนอภิปรายผลในบทต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใน
 การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย
 จังหวัดยโสธร ผู้ศึกษาได้ทบทวนเนื้อหาจากกรอบทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 :
 71-79) โดยนักวิชาการหลายท่านที่ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนไว้หลายประเด็นแต่ผู้
 ศึกษาได้คัดเลือกปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมาสร้างกรอบแนวคิดเพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถาม
 ดังแผนภาพที่ 2

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยซ้อย จังหวัดยโสธรซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยก่อนที่ทำการสร้างเครื่องมือผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารตำรางานวิจัยและข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามและกำหนดแนวทางในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยซ้อย จังหวัดยโสธร จำนวน 333 คน ประกอบด้วย (ข้อมูลจากอัตรากำลังบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอห้วยซ้อย)

- 1.1 ข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน 144 คน
- 1.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 119 คน
- 1.3 พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 70 คน

รวม 333 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยซ้อย จังหวัดยโสธร ประกอบด้วย ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 183 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (1973 : 727) และวิธีการสุ่มอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random sampling)

- 2.1 ข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน 79 คน
 - 2.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 65 คน
 - 2.3 พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 39 คน
- รวม 183 คน

การศึกษาจากประชากรทั้งหมดดังตารางที่ 3



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ข้าราชการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	ข้าราชการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
8. องค์การบริหารส่วนตำบลบวกลือ	14	13	1	28	8	7	1	15
9. องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์	9	13	3	25	5	7	2	14
10. องค์การบริหารส่วนตำบลสงยาง	11	7	4	22	6	4	2	12
11. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย	10	9	4	23	5	5	2	13
รวม	144	119	70	333	79	65	39	183

ที่มา : องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร (2555 : 14)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธรเป็นคำถามที่ใช้มาตรวัดประเมินค่ากำหนดอำนาจการจำแนกออกเป็น 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธรเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นพร้อมทั้งเสนอแนะอย่างมีอิสระ

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษาค้นคว้า

2.2 กำหนดแบบสอบถามให้ครอบคลุมแนวคิดวัตถุประสงค์และองค์ประกอบที่จะทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามทั้งแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด

2.3 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไข และเสนอแนะปรับปรุงเพื่อความเหมาะสมและถูกต้องของแบบสอบถาม

3. การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

3.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาเพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

3.1.1 นายทรงวุฒิ อุดมะ วุฒิศึกษา ร.ม. (รัฐศาสตร์) ตำแหน่ง นายกเทศมนตรี ตำบลฟ้าหยาดเทศบาลตำบลฟ้าหยาด อำเภอห้วยซ้อย จังหวัดยโสธร เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

3.1.2 นางสาวสุไลพร อาจเดช วุฒิศึกษา ศศ.ม (ไทยคดีศึกษา) ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะ ครูชำนาญการ วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด ตำบลในเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

3.1.3 นายศุภชาติ ทอดภักดี วุฒิศึกษา กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา) ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สังกัด สพ.ม.27 โรงเรียนเสถภูมิ อำเภอเสถภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

3.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจของผู้เชี่ยวชาญมาแก้ไขและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งหนึ่ง

3.3 ตรวจสอบคุณภาพด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลอง (Tryout) ใช้กับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยซ้อย จังหวัดยโสธรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน40คนแล้วนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบรัค (Conbrach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนทุกด้านผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัยจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยซ้อยจังหวัดยโสธร เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยซ้อย ตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยซ้อย จังหวัดยโสธร เก็บรวบรวมครบในเดือนมีนาคม

3. ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ดำเนินการเสร็จแล้วเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ หรือจัดเก็บข้อมูลเพิ่มเติม (หากข้อมูลไม่ถูกต้อง หรือมีปัญหาอุปสรรคระหว่างขั้นตอนการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล)

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการรวบรวมประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ (Percentage)
3. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธรวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (รังสรรค์ ลิงทะเลศ. 2552 : 186) ออกเป็นห้าช่วง เพื่อแปลความหมายจากผลคะแนนเฉลี่ยวัดระดับ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการทำงานน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร เปรียบใช้สถิติ t-test (Independent sample) ส่วนจำแนกตาม อายุ การศึกษา และประสบการณ์การทำงานการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างจะทำการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีการหา LSD. (Least Significant Different)

5. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร โดยการจัดกลุ่มประเด็นสำคัญ (Grouping) แล้ว Coding ถ้อยคำสำคัญ จากนั้นสรุปเรียบเรียงถ้อยคำใหม่ โดยการอธิบายขยายความ (Explanation) เพื่อให้เกิดความชัดเจน รายละเอียดได้เรียงลำดับจากความสำคัญมากไปหาน้อย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอพานะชัย จังหวัดยโสธร ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ
ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนด
ความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ผลรวมของค่าส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t – test)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F (F – test)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
Sig	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพานะชัย จังหวัดยโสธร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพานะชัย จังหวัดยโสธร โดยรวมจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพานะชัย จังหวัดยโสธร จำแนกตามเพศ ใช้สถิติทดสอบค่า t-test (Independent Samples) ส่วนจำแนกตาม อายุ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ค่าความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA)

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพานะชัย จังหวัดยโสธร โดยทำการสรุปแต่ละประเด็นคำถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพานะชัย จังหวัดยโสธร ผลปรากฏดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	88	48.02
2. หญิง	95	51.98
รวม	183	100
อายุ		
1. ไม่เกิน 30 ปี	47	25.74

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
2. 31-40 ปี	68	37.13
3. 41-50 ปี	53	29.21
4. มากกว่า 50 ปี	15	7.92
รวม	183	100
ระดับการศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	49	26.73
2. ปริญญาตรี	92	50.50
3. สูงกว่าปริญญาตรี	42	22.77
รวม	183	100
รายได้ต่อเดือน		
1. ไม่เกิน 15000 บาท	79	43.07
2. 15001-20000 บาท	55	30.20
3. มากกว่า 20000 บาท	49	26.73
รวม	183	100.00
ประสบการณ์		
1. ไม่เกิน 5 ปี	66	36.14
2. 6-10 ปี	64	35.15
3. มากกว่า 10 ปี	53	28.71
รวม	183	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 183 คน ดังนี้ จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 95 คน (51.98%) ชาย 88 คน (48.02%) จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 68 คน (37.13%) ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 47 คน (25.74%) 41 – 50 ปี จำนวน 53 คน (29.21%) มากกว่า 50 ปี จำนวน 15 คน (7.92%) จำแนกตามการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 92 คน (50.50%) ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 49 คน (26.73%) สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 42 คน (22.77%) จำแนกตามรายได้ พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 79 คน (43.07%) 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 55 คน (30.20%) มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 49 คน (26.73%) จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า

ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 66 คน (36.14%) 6–10 ปี จำนวน 64 คน (35.15%) มากกว่า 10 ปี จำนวน 53 คน (28.71%)

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร โดยรวมจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร โดยรวมและรายด้าน

N = 183

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.07	0.56	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.05	0.62	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ	4.09	0.61	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.08	0.59	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.08	0.63	มาก
6. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	4.09	0.56	มาก
7. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.07	0.52	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	4.14	0.54	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.09	0.57	มาก
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.09	0.56	มาก
โดยรวม	4.08	0.35	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$; S.D. = 0.35) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ($\bar{X} = 4.14$; S.D. = 0.54) รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.09$; S.D. = 0.56) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.09$; S.D. = 0.57) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 4.09$; S.D. = 0.56) ด้านลักษณะของงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.09$; S.D. = 0.61) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.08$;

S.D. =0.59) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.08$; S.D. =0.63) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.07$; S.D. =0.52) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.07$; S.D. = 0.56) และด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.05$; S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาสารคาม จังหวัดยโสธร
จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 183)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาสารคาม จังหวัดยโสธร	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน			
1. การได้ใช้ความรู้ที่มีในการปฏิบัติงาน	4.07	1.12	มาก
2. การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	4.09	1.02	มาก
3. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.99	1.12	มาก
4. การได้ร่วมในการตัดสินใจหรือการแก้ปัญหา	4.04	1.12	มาก
5. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	4.16	1.07	มาก
รวม	4.07	0.56	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ			
6. การได้รับการยอมรับในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	4.07	1.00	มาก
7. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีความเหมาะสม	4.00	1.11	มาก
8. ความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	4.09	1.12	มาก
รวม	4.05	0.62	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ทำ			
9. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	4.09	1.12	มาก
10. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.16	1.06	มาก
11. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.98	1.10	มาก
12. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	4.11	1.04	มาก
รวม	4.09	0.61	มาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
ด้านความรับผิดชอบ			
13. ความเหมาะสมของปริมาณงาน	4.02	1.10	มาก
14. การมีส่วนร่วมในการกำหนดและแนวทางการปฏิบัติงาน	4.07	1.18	มาก
15. ระดับความรับผิดชอบในการงานที่ได้รับมอบหมาย เพียงพอกับความต้องการ	4.19	1.11	มาก
16. การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	4.10	1.02	มาก
17. โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับ ผิดชอบอย่างเต็มที่	4.02	1.04	มาก
รวม	4.08	0.59	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน			
18. ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	4.14	1.07	มาก
19. ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการ ฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	4.09	1.12	มาก
20. ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.05	1.17	มาก
21. ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงาน มีความเป็นธรรม	4.03	1.15	มาก
รวม	4.08	0.63	มาก
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล			
22. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและ ความรับผิดชอบ	3.98	1.09	มาก
23. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	4.12	1.07	มาก
24. การเบิกจ่ายสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวกและ รวดเร็ว	4.16	1.07	มาก
25. สภาพบ้านพักที่ทางเทศบาลและ อบต. จัดให้มีความมั่นคง และปลอดภัยเหมาะแก่การพักอาศัย	4.09	1.14	มาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
26. หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความเที่ยงตรงและยุติธรรม	4.03	1.09	มาก
27. การให้สิทธิลาป่วยลาภักิจ ลาพักผ่อนหยุดตามประเพณี	4.14	1.08	มาก
รวม	4.09	0.56	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร			
28. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมี ความชัดเจน	4.07	1.01	มาก
29. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	4.10	1.05	มาก
30. สายการบังคับบัญชาที่จัดไว้อย่างถูกต้องเหมาะสม	4.06	1.12	มาก
31. มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงาน ของผู้บังคับบัญชา	4.10	1.09	มาก
32. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ	4.05	1.09	มาก
รวม	4.07	0.52	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร			
33. ความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเอง	4.20	1.04	มาก
34. การให้ความช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตาม เป้าหมาย	4.08	1.06	มาก
35. การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.13	1.02	มาก
36. การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่ง กันและกัน	4.10	1.06	มาก
37. การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	4.21	1.08	มากที่สุด
รวม	4.14	0.54	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน			
38. จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	4.10	1.14	มาก
39. เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมี อย่างเพียงพอ	4.15	1.07	มาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
40. ชั่วโมงทำงานมีความเหมาะสม	4.05	1.04	มาก
41. แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม	4.07	1.06	มาก
42. ขนาดของอาคารห้องทำงานมีความเหมาะสม	4.02	1.12	มาก
43. มีความปลอดภัยในการทำงาน	4.15	1.05	มาก
รวม	4.09	0.57	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา			
44. ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับ งาน	4.04	1.09	มาก
45. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็น อย่างดี	4.04	1.09	มาก
46. มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่าง สะดวก	4.19	1.02	มาก
47. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงาน	4.15	1.03	มาก
48. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วย ตนเอง	4.02	1.16	มาก
รวม	4.09	0.56	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร พบว่าผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$; S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับที่มากที่สุดข้อเรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.16$; S.D. = 1.07) รองลงมา การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.09$; S.D. = 1.02) การได้ใช้ความรู้ที่มีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.07$; S.D. = 1.12) การได้ร่วมในการตัดสินใจหรือการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.04$; S.D. = 1.12) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง ($\bar{X} = 3.99$; S.D. = 1.12) ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$; S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.09$; S.D. = 1.12) รองลงมา การได้รับการยอมรับในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.07$; S.D. = 1.00) และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.00$; S.D. = 1.11) ตามลำดับ

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$; S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับที่มากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.16$; S.D. = 1.06) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา ($\bar{X} = 4.11$; S.D. = 1.04) ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ ($\bar{X} = 4.09$; S.D. = 1.12) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ($\bar{X} = 3.98$; S.D. = 1.10) ตามลำดับ

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับที่มากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ระดับความรับผิดชอบในการงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ ($\bar{X} = 4.19$; S.D. = 1.11) รองลงมา การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ($\bar{X} = 4.10$; S.D. = 1.02) การมีส่วนร่วมในการกำหนดและแนวทางการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.07$; S.D. = 1.18) โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.02$; S.D. = 1.04) และความเหมาะสมของปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.02$; S.D. = 1.10)

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$; S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับที่มากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.14$; S.D. = 1.07) รองลงมา ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.09$; S.D. = 1.12) ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.05$; S.D. = 1.17) และระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงานมีความเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.03$; S.D. = 1.15) ตามลำดับ

6. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$; S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับที่มากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเบิกจ่ายสวัสดิการด้านต่างๆ มีความ

สะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.16$; S.D. = 1.07) รองลงมา การให้สิทธิลาป่วยลาพัก ลาพักผ่อน หยุดตามประเพณี ($\bar{X} = 4.14$; S.D. = 1.08) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.12$; S.D. = 1.07) สภาพบ้านพักที่ทางเทศบาล /อบ.ต. จัดให้มีความมั่นคงและปลอดภัยเหมาะแก่การพักอาศัย ($\bar{X} = 4.09$; S.D. = 1.14) หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับบริการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความเที่ยงตรงและยุติธรรม ($\bar{X} = 4.03$; S.D. = 1.09) และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.98$; S.D. = 1.09)

7. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$; S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับที่มากที่สุดข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.10$; S.D. = 1.05) และมีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.10$; S.D. = 1.09) รองลงมา นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน ($\bar{X} = 4.07$; S.D. = 1.01) สายการบังคับบัญชาที่จัดไว้อย่างถูกต้องเหมาะสม ($\bar{X} = 4.06$; S.D. = 1.12) และผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.05$; S.D. = 1.09)

8. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$; S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับที่มากที่สุด 1 ข้อ คือ การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.21$; S.D. = 1.04) อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเอง ($\bar{X} = 4.20$; S.D. = 1.02) รองลงมา การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ($\bar{X} = 4.13$; S.D. = 1.06) การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.10$; S.D. = 1.06) และการให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้เสร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.08$; S.D. = 1.06) ตามลำดับ

9. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับที่มากที่สุดข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 4.15$; S.D. = 1.05) และเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.15$; S.D. = 1.07) รองลงมา คือ จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.10$; S.D. = 1.14) แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.07$;

S.D. = 1.06) ชั่วโมงทำงานมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.05$; S.D. = 1.04) และขนาดของอาคาร
ห้องทำงานมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.02$; S.D. = 1.12) ตามลำดับ

10. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$; S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับที่มากที่สุดข้อ
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชา ได้
อย่างสะดวก ($\bar{X} = 4.19$; S.D. = 1.02) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงาน
($\bar{X} = 4.15$; S.D. = 1.03) ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน
($\bar{X} = 4.04$; S.D. = 1.09) ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี
($\bar{X} = 4.04$; S.D. = 1.09) และผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง
($\bar{X} = 4.04$; S.D. = 1.16) ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 7 ผลการการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาสารชัย จังหวัดยโสธร
จำแนกตามเพศ

(n = 183)

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอมหาสารชัย จังหวัดยโสธร	ชาย n (88)		หญิง (95)		t	df	sig	ผลต่าง
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.				
1. ด้านความสำเร้งในการปฏิบัติงาน	4.09	0.58	4.05	0.54	.502	177.544	.480	ไม่แตกต่างกัน
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.02	0.62	4.08	0.62	.753	179.478	.387	ไม่แตกต่างกัน
3. ด้านลักษณะของงานที่ท่า	4.07	0.63	4.10	0.59	.665	176.817	.416	ไม่แตกต่างกัน
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.07	0.64	4.09	0.55	.334	172.427	.564	ไม่แตกต่างกัน
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.06	0.61	4.10	0.64	.732	180.927	.393	ไม่แตกต่างกัน
6. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อกูล	4.07	0.59	4.11	0.54	1.008	176.640	.317	ไม่แตกต่างกัน
7. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.06	0.54	4.09	0.50	.486	175.919	.486	ไม่แตกต่างกัน
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	4.18	0.51	4.12	0.56	.603	180.986	.438	ไม่แตกต่างกัน
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.10	0.60	4.08	0.54	.553	175.183	.458	ไม่แตกต่างกัน
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.08	0.55	4.09	0.57	.201	180.542	.655	ไม่แตกต่างกัน
โดยรวม	4.08	0.34	4.09	0.36	.081	180.818	.777	ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร จำแนกตามอายุ

(n = 183)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.497	3	.166	.521	.668
	ภายในกลุ่ม	56.892	179			
	รวม	57.389	182			
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.645	3	.215	.549	.650
	ภายในกลุ่ม	70.142	179			
	รวม	70.787	182			
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	.665	3	.222	.587	.624
	ภายในกลุ่ม	67.614	179			
	รวม	68.279	182			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.235	3	.412	1.166	.324
	ภายในกลุ่ม	63.189	179			
	รวม	64.424	182			
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	.357	3	.119	.295	.829
	ภายในกลุ่ม	72.185	179			
	รวม	72.542	182			
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ	ระหว่างกลุ่ม	.288	3	.096	.295	.829
	ภายในกลุ่ม	58.305	179			
	รวม	58.593	182			

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.095	3	.365	1.343	.262
	ภายในกลุ่ม	48.660	179			
	รวม	49.755	182			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.251	3	.084	.281	.839
	ภายในกลุ่ม	53.366	179			
	รวม	53.617	182			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.418	3	.139	.420	.739
	ภายในกลุ่ม	59.380	179			
	รวม	59.799	182			
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.028	3	.009	.029	.993
	ภายในกลุ่ม	57.630	179			
	รวม	57.658	182			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.112	3	.037	.296	.829
	ภายในกลุ่ม	22.596	179			
	รวม	22.708	182			

จากตารางที่ 8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.031	2	.015	.051	.950
	ภายในกลุ่ม	53.587	180			
	รวม	53.617	182			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.376	2	.188	.569	.567
	ภายในกลุ่ม	59.423	180			
	รวม	59.799	182			
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.001	2	.001	.002	.998
	ภายในกลุ่ม	57.656	180			
	รวม	57.658	182			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.010	2	.005	.041	.960
	ภายในกลุ่ม	22.689	180			
	รวม	22.708	182			

จากตารางที่ 9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอห้วยซ้อย จังหวัดยโสธร จำแนกตามการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 10 ผลการการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร จำแนกตามรายได้

(n = 183)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.383	2	.192	.605	.547
	ภายในกลุ่ม	57.006	180			
	รวม	57.389	182			
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.252	2	.126	.322	.725
	ภายในกลุ่ม	70.535	180			
	รวม	70.787	182			
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	.327	2	.164	.433	.649
	ภายในกลุ่ม	67.952	180			
	รวม	68.279	182			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.883	2	.441	1.251	.289
	ภายในกลุ่ม	63.541	180			
	รวม	64.424	182			
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	.206	2	.103	.257	.774
	ภายในกลุ่ม	72.335	180			
	รวม	72.542	182			
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ที่เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	.030	2	.015	.046	.955
	ภายในกลุ่ม	58.563	180			
	รวม	58.593	182			
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.024	2	.012	.043	.958
	ภายในกลุ่ม	49.732	180			
	รวม	49.755	182			

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.080	2	.040	.134	.874
	ภายในกลุ่ม	53.538	180			
	รวม	53.617	182			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.389	2	.194	.589	.556
	ภายในกลุ่ม	59.410	180			
	รวม	59.799	182			
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.030	2	.015	.046	.955
	ภายในกลุ่ม	57.628	180			
	รวม	57.658	182			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.097	2	.048	.385	.681
	ภายในกลุ่ม	22.611	180			
	รวม	22.708	182			

จากตารางที่ 10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร จำแนกตามรายได้โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 11 ผลการการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร จำแนกตามประสบการณ์

(n = 183)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.695	2	.347	1.103	.334
	ภายในกลุ่ม	56.694	180			
	รวม	57.389	182			
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.260	2	.130	.332	.718
	ภายในกลุ่ม	70.527	180			
	รวม	70.787	182			
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	.484	2	.242	.643	.527
	ภายในกลุ่ม	67.795	180			
	รวม	68.279	182			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.451	2	.225	.634	.532
	ภายในกลุ่ม	63.973	180			
	รวม	64.424	182			
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	ระหว่างกลุ่ม	.127	2	.063	.157	.855
	ภายในกลุ่ม	72.415	180			
	รวม	72.542	182			
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	.096	2	.048	.148	.863
	ภายในกลุ่ม	58.497	180			
	รวม	58.593	182			
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.034	2	.017	.061	.940
	ภายในกลุ่ม	49.721	180			
	รวม	49.755	182			

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.113	2	.056	.189	.828
	ภายในกลุ่ม	53.505	180			
	รวม	53.617	182			
ด้านสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.654	2	.327	.995	.372
	ภายในกลุ่ม	59.145	180			
	รวม	59.799	182			
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.098		.049	.152	.859
	ภายในกลุ่ม	57.560				
	รวม	57.658				
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.021	2	.011	.085	.919
	ภายในกลุ่ม	22.687	180			
	รวม	22.708	182			

จากตารางที่ 11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร โดยทำการสรุปแต่ละประเด็นคำถาม

ตารางที่ 12 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร	(ความถี่)
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	
1. ผู้บริหารต้องการให้บุคลากรปฏิบัติงานตามภาระงานอย่างเต็มที่เพื่อส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	10
2. บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ต้องเองรับผิดชอบ	5
รวม	15
ด้านการยอมรับนับถือ	
1. บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการปฏิบัติงานที่ตนเองถนัด	10
2. บุคลากรทุกคนต้องการ ได้รับการยอมรับในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	6
รวม	16
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	
1. ผู้บริหารควรมีการมอบงานตรงกับความถนัดของแต่ละบุคคล	8
2. ควรมีการปรับเปลี่ยนการทำงานเพื่อให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร	3
รวม	11
ด้านความรับผิดชอบ	
1. ผู้บริหารควรมอบหมายงานตามตำแหน่ง และแบ่งงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน	8
2. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดและแนวทางการปฏิบัติงาน	4

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร	(ความถี่)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
1. ควรมีการวางระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงานมีความเป็นธรรม	10
2. ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3
รวม	13
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	
1. ผู้บริหารควรวิเคราะห์การจ่ายเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	6
2. ควรมีการตั้งหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความเที่ยงตรงและยุติธรรม	4
รวม	10
ด้านนโยบายและการบริหาร	
1. ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	9
2. ควรมีการจัดโครงสร้างความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชาที่จัดไว้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	5
รวม	14
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	
1. ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจและแรงกระตุ้นในการทำงานด้วยการช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อให้เสร็จตามเป้าหมาย	3
2. ควรมีการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	2
รวม	5
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	
1. ควรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการปรับปรุงอาคารห้องทำงานมีความเหมาะสม	5
2. ควรมีการตั้งกฎ กติกา สำหรับการเข้าออกในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม	4
รวม	9

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร	(ความถี่)
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	
1. ผู้บังคับบัญชาควรกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง	5
2. ผู้บังคับบัญชาควรมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน	3
รวม	8
โดยรวม	113

จากตารางที่ 12 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ข้อเสนอแนะด้านที่มีความถี่โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการยอมรับนับถือ (ความถี่ 16) รองลงมา ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (ความถี่ 15) ด้านนโยบายและการบริหาร (ความถี่ 14) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ความถี่ 13) ด้านความรับผิดชอบ (ความถี่ 12) ด้านลักษณะของงานที่ทำ (ความถี่ 11) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง (ความถี่ 10) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (ความถี่ 9) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ความถี่ 8) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (ความถี่ 5) ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คือ ผู้บริหารต้องการให้บุคลากรปฏิบัติงานตามภาระงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้นั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (ความถี่ 10) และบุคลากรส่วนใหญ่ต้องการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ต้องเอง รับผิดชอบ (ความถี่ 5)

2. ด้านการยอมรับนับถือ คือ บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการปฏิบัติงานที่ตนเองถนัด (ความถี่ 10) และบุคลากรทุกคนต้องการได้รับการยอมรับในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ (ความถี่ 6)

3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ คือ ผู้บริหารควรมีการมอบงานตรงกับความถนัดของแต่ละบุคคล (ความถี่ 8) และควรมีการปรับเปลี่ยนการทำงานเพื่อให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร (ความถี่ 3)

4. ด้านความรับผิดชอบ คือ ผู้บริหารควรมอบหมายงานตามตำแหน่ง และแบ่งงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน (ความถี่ 8) และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดและแนวทางการปฏิบัติงาน (ความถี่ 4)

5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ ควรมีการวางระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงานมีความเป็นธรรม (ความถี่ 10) และผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ความถี่ 3)

6. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ คือ ผู้บริหารควรวิเคราะห์การจ่ายเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ (ความถี่ 6) และควรมีการตั้งหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความเที่ยงตรงและยุติธรรม (ความถี่ 4)

7. ด้านนโยบายและการบริหาร คือ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (ความถี่ 9) และควรมีการจัดโครงสร้างความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชาที่จัดไว้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (ความถี่ 5)

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร คือ ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจและแรงกระตุ้นในการทำงานด้วยการช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อให้เสร็จตามเป้าหมาย (ความถี่ 3) และควรมีการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ความถี่ 2)

9. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน คือ ควรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการปรับปรุงอาคารห้องทำงานมีความเหมาะสม (ความถี่ 5) และควรมีการตั้งกฎ กติกา สำหรับการเข้าออกในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม (ความถี่ 4)

10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา คือ ผู้บังคับบัญชาควรกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง (ความถี่ 5) และผู้บังคับบัญชาควรมีทวิธาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน (ความถี่ 3)

สรุปได้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการให้ผู้บริหารเร่งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องของการยอมรับนับถือมากที่สุด ในเรื่องของการมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานที่ตนเองถนัด และการยอมรับในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความสามารถของตนเองที่มีอยู่ และสร้างแรงจูงใจที่สำคัญให้มีความสุขและต้องการอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอมหาชนะชัยมากที่สุด

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผล

จากผลการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ผู้วิจัยสรุปผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ดังนี้ บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการให้ผู้บริหารเร่งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องของ การยอมรับนับถือมากที่สุด ในเรื่องของการมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานที่ตนเองถนัด และการยอมรับในตำแหน่งงาน

ที่ปฏิบัติ เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความสามารถของตนเองที่มีอยู่ และสร้างแรงจูงใจที่สำคัญให้มีความสุขและต้องการอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนมากที่สุด

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอมหาชนชัย จังหวัดยโสธร พบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนชัย จังหวัดยโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นอาจเนื่องมาจากหลายประการ อาจเป็นเพราะเป็นงานที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภิญญา กาลสังข์ (2553 : 99) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตประเวศพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติขึ้นอยู่กับ ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน มีความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ด้านความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพ รู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง เช่นเดียวกับ อุทัย ปัญญาโก (2539 : 101) วิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นการที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดีก่อให้เกิดความรักสามัคคีสามัคคีซึ่งกันและกันจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี สอดคล้องกับทฤษฎีของ ERG ของ Alderfer's Existence Relatedness – Growth Theory เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ Relatedness needs (R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับ ไม่ตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
 มหาชนะชัย จังหวัดยโสธร จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
 โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัย
 ของ มงคล โพธิ์แสง (2553 : 141) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร : กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน พบว่า เพศ อายุ ระดับ
 การศึกษา ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการ
 ทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ทั้งนี้อาจเป็นอาจเนื่องมาจากสาเหตุจากหลายประการ เช่น
 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ได้ดำเนินการบริหาร
 ทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของหลักแห่งคุณธรรม โดยมุ่งประสิทธิผลของการบริหาร
 ทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการและ
 มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผล เช่น 1) มีนโยบาย
 แผนงาน โครงการหรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็น
 ต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการหรือไม่ 2) ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมี
 ความพึงพอใจต่อ นโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
 ส่วนราชการหรือไม่ 3) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการในการสนับสนุนให้เกิด
 การเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูล
 ข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและ
 ผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของ
 ส่วนราชการหรือไม่ 4) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้น
 ประสิทธิภาพประสิทธิผลและความคุ้มค่ามีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่
 สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน
 ซึ่งเรียกชื่ออื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมี
 ความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงาน
 ของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการหรือไม่

ตลอดจน อปท. อาจมีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับ
 การทำงาน มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต
 ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ จนทำให้ 1) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ
 ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงานตลอดจนมีการนำ
 เทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน

ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่ 2) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการหรือไม่ 3) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเองและให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพานะชัย จังหวัดยโสธร ผู้วิจัยนำเสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้และการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ 5 ลำดับท้าย ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือ รองลงมา ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบ ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

- 1.1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการวางแผนงานและความรับผิดชอบต่อบุคลากรส่วนใหญ่ต้องการปฏิบัติงานที่ตนเองถนัด
- 1.1.2 ผู้บริหารต้องการให้บุคลากรปฏิบัติงานตามภาระงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
- 1.1.3 ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
- 1.1.4 ควรมีการวางระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงานมีความเป็นธรรม
- 1.1.5 ผู้บริหารควรมอบหมายงานตามตำแหน่ง และแบ่งงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน

1.2 ผลจากการศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบประเด็นที่ควรนำไปใช้โดยเร่งด่วน ดังนี้

1.2.1 ควรมอบรางวัลสำเร็จผู้ที่มีผลงานการปฏิบัติที่โดดเด่น

1.2.2 ส่งเสริมการการออกชุมชนเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและการยอมรับจาก

ประชาชน

1.2.3 มอบหมายงานควรคำนึงถึงขีดความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก

1.2.4 กระจายความรับผิดชอบให้บุคลากรอย่างเหมาะสมและยุติธรรม

1.2.5 ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

ราชการ

1.2.6 จัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับฐานะความเป็นอยู่ของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรที่มีไข้ข้าราชการ นโยบายการบริหารควรเน้นที่ผลงานของบุคลากรมากกว่าการเน้นวิธีการทำงาน

1.2.7 จัดสภาพแวดล้อมให้ดูรื่นเริง สวยงามประทับใจ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมาหาชะชัย จังหวัดยโสธร เพื่อผลการศึกษจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาถึงมูลเหตุแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมาหาชะชัย จังหวัดยโสธร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับปรุงรูปแบบ โครงสร้าง และการบริหารงานต่อไป



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- โกวิทย์ พวงงาม. (2550). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท
- โกคิน พลกุล. (2528). หลักการเกี่ยวกับการจัดระเบียบบริหารราชการ. กรุงเทพฯ : รัฐสภา.
- กนกพร แสงไกร. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต
อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จรัส สุวรรณมาลา. (2538). การบริหารงานคลังสาธารณะ. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จริญญา ครูพีพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จิตลดา พัดเย็น. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง
ศึกษา กรณีกองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- ชัยวัฒน์ อัดพัฒน์. (2543). จริยศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ชวงค์ ฉายะบุตร. (2539). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : พิมพ์ครั้งที่ตั้งเซ็นเตอร์.
- ดารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. (2545). ทฤษฎีการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 5.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธารนา ธงชัย. (2553). แรงจูงใจที่มีผลต่อการการปฏิบัติงานด้านบริการเกษตรกรรม ของ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย. การศึกษาอิสระ
สาธารณสุขศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นรา สมประสงค์ (2544). “การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยทางการบริหารการจัดการศึกษา
ในประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์ 2” หน่วยที่ 5 หน้า 1-26 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นรา สมประสงค์. (2544). “การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยทางการบริหารการจัดการศึกษา
ในประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์ 2”. หน่วยที่ 5 หน้า 1-26. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

บุญแสง ชีระภากร. (2533). “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน,” *จุดสารพัฒนาข้าราชการ*.

1(มกราคม – มีนาคม 2533). หน้า 5 – 12.

พิทยา บวรวัฒนา. (2547). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ :

ศักดิ์โสภากการพิมพ์.

_____. (2547). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ศักดิ์โสภากการพิมพ์.

มงคล โพธิ์แสง. (2553). *ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ*

จรจร : กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

รังสรรค์ สิงหะเลิศ. (2552). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. มหาสารคาม :

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.

ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2544). “การศึกษาความพึงพอใจในการท างานของพนักงาน

บริษัท ซี.พี. เซ เวนอิลเฟเว่น จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ละมุด บุตรา. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ*

กันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ลัดดา กุลนันทน์. (2544). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัยสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และ*

เทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วท.). ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

_____. (2544). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัยสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และ*

เทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วท.). ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลิขิต ชีรเวคิน. (2546). *วิวัฒนาการการเมืองการปกครองไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ลีลา สีนานุเคราะห์. (2538). *องค์การและการจัดองค์การ*. กรุงเทพฯ : เอกสารทางวิชาการ

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมฝึกหัดครู

วิวัฒน์ ศรีธรรมมา. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่*

อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

- วีรนาถ มานะกิจ. (2539). พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2543). ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลเขตการศึกษา 10.
การค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง (สพร.). (2553). พระราชบัญญัติเทศบาล
พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาระบบ
รูปแบบและโครงสร้าง (สพร.).
- สุจินดา อ่อนแก้ว. (2538). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสภวิทยาลัยทวารวดี.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภพ กันธิมา. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล
จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุภิญญา กาลสังข์. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของ
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตประเวศ. วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- อรุณรัตน์ อิ่มรุ่ง. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อิสสระ นิตินันท์ประภาศ. (2533). ระบบกระจายอำนาจของฝรั่งเศส. ในเอกสารประกอบการ
สัมมนาทางวิชาการเรื่องความสัมพันธ์ในทางกฎหมายระหว่างราชการบริหาร
ส่วนกลางกับราชการบริหารส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : สมาคมกฎหมายมหาชนแห่ง
ประเทศไทย.
- อุทัย หิรัญโต. (2523). การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์
- อุทัย ปัญญาโก. (2539). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุบลรัตน์ เฟื่องสถิตย์. (2543). จิตวิทยาการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2533). การควบคุมคุณภาพโรงเรียน. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสารัสการพิมพ์.
- Alderfer, Clayton P. (1972). *Existence Relatedness and Growth*. New York: Free Press.
- Gilmer, V.H. (1967). *Applied psychology*. New York : McGraw - Hill Book

- Herzberg, Frederick and others. (1959). **The Motivation to work**. New York : John Wiley and Sons.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). **The Motivation to work**. New York : John Wiley and Sons.
- Holloway, William V. (1959). **State and Local Government in the United States**. New York:McGraw-Hill.
- Humes, Samuel IV. (1991). **Local Governance and National Powe**. NY : Harvester.
- Wheatsheaf. Quoted in Shah, Anwar and Shah, Sana. (2006). "The New Vision of Local Governance." In *Local Governance in Developing*.
- Loudon, David and Bitta, Albert. (1988). **Consumer Behavior : Concepts and Applications**. 3 rd. ed. New York : McGraw Hill.
- Maslow, Abraham. (1970). **Motivation and Personnality**. New York : Harper and Row Publishers.
- McClelland, David C. (1973). "Testing for Competence rather than Intelligence." **American Psychologist**. Retrieved December 11, 2005, from www.ei.haygroup.com.
- Robson, William A. (1953). **Local Government In Encyclopedia of Social Science**. New York : The Macmillan Company.
- Sanford, F. H. & Sman, L. W. (1970). **Psychology**. 3rd ed. Belmont: Brooks Cole.
- Steers, R. M. & Porter, L.W. (1979). **Motivation and Work Behavior**. New York :McGraw-Hall Book Company.
- Turton Andrew. (1987). **Production, Power and Participation in Rural Thailand: Experiences of poor farmers' group**. United Nation Resource Institute for Social Development. Geneva Switzerland UNRISD.
- Walters C. Glenn. (1978). **Consumer Behavior : Theory and Practice**. 3 rd. ed. Homewood Illonois : Richard D.Irwin, Inc.
- Walton. (1975). **Criteria for Quality of Working Life**. In Loues E.Davis and Albert B.Cherns (eds.). *The Quality of Working Life*. New York: Free Press.

Wit, Daniel. A. (1967). **Comparative Survey of Local Government and**

Administration. Bangkok: Institute of Public Administration Thammasat
University.

Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis.** 3rd ed. Newyork : Harper and
Row Publication.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

.....

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร จำนวน 48 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
มหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

3. ขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและด้วยความจริง
เพื่อความสมบูรณ์ของการศึกษา คำตอบของท่านจะเก็บเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อ
การปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด เพราะจะนำเสนอผลในภาพรวมเท่านั้น

4. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว กรุณาส่งถึงผู้ศึกษา

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในการอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ภัทรธิดา พิเคราะห์แน่

นักศึกษาปริญญาตรีรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อเท็จจริงมากที่สุด

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- ไม่เกิน 30 ปี
 31 - 40 ปี
 41 - 50 ปี
 มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ต่อเดือน

- ไม่เกิน 15,000 บาท
 15,001 - 20,000 บาท
 มากกว่า 20,000 บาท

5. ประสบการณ์

- ไม่เกิน 5 ปี
 6 - 10 ปี
 มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 ในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น
 ของท่านมากที่สุด

- ระดับ 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
 ระดับ 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
1	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
	1. การได้ใช้ความรู้ที่มีในการปฏิบัติงาน					
	2. การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน					
	3. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง					
	4. การได้ร่วมในการตัดสินใจหรือการแก้ปัญหา					
	5. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน					
2	ด้านการยอมรับนับถือ					
	6. การได้รับการยอมรับในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ					
	7. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีความเหมาะสม					
	8. ความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน					
3	ด้านลักษณะของงานที่ทำ					
	9. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ					
	10. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
	11. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด					
	12. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา					
4	ด้านความรับผิดชอบ					
	13. ความเหมาะสมของปริมาณงาน					
	14. การมีส่วนร่วมในการกำหนดและแนวทางการปฏิบัติงาน					
	15. ระดับความรับผิดชอบในการงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ					
	16. การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ					
	17. โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
5	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
	18. ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
	19. ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
	20. ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
	21. ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงานมีความเป็นธรรม					
6	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล					
	22. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ					
	23. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
	24. การเบิกจ่ายสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว					
	25. สภาพบ้านพักที่ทางเทศบาลจัดให้มีความมั่นคงและปลอดภัยเหมาะแก่การพักอาศัย					
	26. หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ มีความเที่ยงตรงและยุติธรรม					
	27. การให้สิทธิ ลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน หยุดตามประเพณี					
7	ด้านนโยบายและการบริหาร					
	28. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน					
	29. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการ					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
	นำไปปฏิบัติ					
	30. สายการบังคับบัญชาที่จัดไว้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม					
	31. มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา					
	32. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
8	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร					
	33. ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง					
	34. การให้ความช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย					
	35. การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน					
	36. การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน					
	37. การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน					
9	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
	38. จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน					
	39. เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีอย่างเพียงพอ					
	40. ชั่วโมงทำงานมีความเหมาะสม					
	41. แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม					
	42. ขนาดของอาคาร ห้องทำงานมีความเหมาะสม					
	43. มีความปลอดภัยในการทำงาน					
10	ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
	44. ผู้บังคับบัญชามีเกียรติสภาพนุมนวลเมื่อให้					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
	คำแนะนำเกี่ยวกับงาน					
	45. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี					
	46. มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก					
	47. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงาน					
	48. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทาง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

คำชี้แจง : ให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

2. ด้านการยอมรับนับถือ

.....

.....

.....

3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ

.....

.....

.....

4. ด้านความรับผิดชอบ

.....

.....

.....

5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

.....

.....

.....

6. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

.....

.....

.....

7. ด้านนโยบายและการบริหาร

.....

.....

.....

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

.....

.....

.....

9. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

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

10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

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

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ข

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Item-Total Statistics

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a11	175.4478	975.719	.777	.972
a22	175.5075	977.751	.728	.973
a33	175.5920	979.723	.726	.973
a44	175.5025	977.751	.192	.980
a55	175.5323	976.900	.762	.972
b11	175.4577	975.669	.764	.972
b22	175.4876	974.041	.786	.972
b33	175.5174	973.221	.772	.972
c11	175.5124	976.901	.724	.973
c22	175.6169	977.738	.741	.972
c33	175.5721	976.416	.728	.973
c44	175.5672	979.777	.675	.973
d11	175.6169	980.778	.744	.973
d22	175.5970	982.152	.718	.973
d33	175.5572	982.758	.760	.973
d44	175.6866	984.736	.703	.973
d55	175.5572	984.038	.695	.973
e11	175.6070	971.570	.756	.972
e22	175.6766	976.530	.745	.972
e33	175.8010	977.330	.712	.973
e44	175.7214	986.082	.614	.973
f11	175.6567	984.517	.625	.973
f22	175.9453	982.852	.565	.973
f33	175.7662	979.570	.644	.973
f44	175.8756	983.279	.592	.973
f55	175.8458	980.041	.653	.973
f66	175.5672	982.557	.635	.973

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
g11	175.6816	984.258	.703	.973
g22	175.7114	984.386	.705	.973
g33	175.6766	979.870	.708	.973
g44	175.6766	980.610	.723	.973
g55	175.7711	980.307	.679	.973
h11	175.6517	974.448	.791	.972
h22	175.5970	975.492	.777	.972
h33	175.6766	974.860	.761	.972
h44	175.6567	971.067	.799	.972
h55	175.7264	974.110	.753	.972
i11	175.8259	982.015	.679	.973
i22	175.6716	981.542	.731	.973
i33	175.5871	983.934	.749	.973
i44	175.5821	983.014	.717	.973
i55	175.6567	984.037	.633	.973
i66	175.5224	985.171	.675	.973
j11	175.7015	973.710	.755	.972
j22	175.7114	976.646	.737	.972
j33	175.7313	977.057	.736	.972
j44	175.6915	984.104	.634	.973
j55	175.7065	985.118	.606	.973

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	48

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางภัทรธิดา พิเคราะห์แม่
วันเกิด	5 พฤษภาคม 2527
สถานที่เกิด	บ้านเลขที่ 2 หมู่ที่ 14 ตำบลหนองใหญ่ อำเภอนองบุรี จังหวัดกาฬสินธุ์
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 260/1 หมู่ที่ 8 ตำบลฟ้าหยาด อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร
สถานที่ทำงาน	เทศบาลตำบลฟ้าหยาด จังหวัดยโสธร
ตำแหน่ง	บุคลากร 5
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2554	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.บ.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2559	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม