

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. บริบททั่วไปของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

2.1.1 ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

โกวิทย์ พวงงาม (2548, น. 28 - 29) ได้รวบรวมความหมาย ของการปกครองท้องถิ่นของ นักวิชาการไว้ ดังนี้

Wit (1967, p. 101 - 103) การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิด โอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีอำนาจปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนและ เพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

Holloway (1951, p. 101 - 103) การปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

Clarke (1957, p. 87 - 89) การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดโดยเฉพาะ และหน่วยการปกครองดังกล่าวนี้จัดตั้งและจะอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

Montagu (1984, p. 574) การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระ เพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่น มีอำนาจอิสระ พร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

Emile (1980, p. 14 ; อ้างถึงใน อุทัย หิรัญโต, 2523, น. 2) การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองทางการเมืองที่มีอยู่ในระดับต่ำกว่ารัฐ ซึ่งก่อตั้งโดยกฎหมายและมีอำนาจอย่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรมในท้องถิ่น ได้ด้วยตนเอง รวมทั้งอำนาจจัดเก็บภาษี เจ้าหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่น ดังกล่าวอาจได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งโดยท้องถิ่นก็ได้

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2535, น. 11) ศึกษาการ นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น เป็นระบบการปกครองที่มีผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้จะเกิดองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่น โดยคนในท้องถิ่นนั้น ๆ องค์การนี้จัดตั้งและถูกควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

อุทัย หิรัญโต (2523, น. 2) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่างโดยดำเนินการกันเอง เพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การมีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุมของรัฐบาลได้ไม่ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

Robson (1953, p. 574) การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครอง ซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้น และให้มีอำนาจปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Right) และต้องมีองค์การที่จำเป็นในการปกครอง (Necessary Organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

ที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น เป็นการปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น แต่ทั้งนี้

หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

2.1.2 ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2555, น. 16 - 17) เมื่อกล่าวถึงการปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อเป็นการดำเนินการให้สอดคล้องกับแนวคิดของการกระจายอำนาจ (Decentralization) ตามระบอบประชาธิปไตย ดังนั้น จึงพอสรุปความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ดังนี้

2.1.2.1 การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะถือว่าการให้ประชาชนรู้จักการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง รู้จักใช้สิทธิและหน้าที่ในการเป็นพลเมือง เพื่อนำไปสู่การเมืองในระบอบประชาธิปไตยที่สมบูรณ์

2.1.2.2 การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น หรือชุมชนได้ตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากประชาชนในท้องถิ่นย่อมที่จะรู้ปัญหาได้ดีกว่าคนนอกพื้นที่ ส่งผลให้การแก้ปัญหาเป็นไปได้โดยประสิทธิภาพ

2.1.2.3 การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เพราะแต่เดิมรัฐบาลดำเนินกิจการเกี่ยวกับการปกครอง หรือบริการสาธารณะเอง เมื่อมอบอำนาจบางส่วนให้กับองค์กรอื่น แล้วภาระของรัฐบาลจึงลดลง แต่ทั้งนี้ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลด้วย

2.1.2.4 การปกครองส่วนท้องถิ่น จะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง เนื่องจากการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น กำหนดให้มีการเลือกตั้งคณะบุคคลเข้ามาบริหารงานในท้องถิ่นนั้น ดังนั้นจึงเป็นการส่งเสริมให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินงานทางการเมืองการปกครอง เพื่อสร้างนักการเมืองสู่การบริหารประเทศในอนาคต

2.1.2.5 การปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เมื่อประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองแล้ว จะทำให้คนในท้องถิ่นนั้นตระหนักถึงคุณค่าและเกิดจิตสำนึกที่ดีในการรักษาผลประโยชน์ของชุมชน นอกจากนั้นคนในชุมชนยังสามารถเข้ามาแก้ไขปัญหาเพราะรู้จักปัญหาได้ดีกว่า เข้าร่วมตรวจสอบเป็นการถ่วงดุลอำนาจ

จากความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น พอสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น ถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาท้องถิ่นของตน การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ

2.1.3 หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่น

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2555, น. 28 - 29) ได้สรุปหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่น (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ดำเนินการเป็นงานเกี่ยวกับการบริการสาธารณะ มีข้อพิจารณา ดังนี้

2.1.3.1 เป็นงานเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมหรือสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นนั้น และงานที่เกี่ยวกับความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การสร้างถนน, สะพาน, สวนสาธารณะ, ประปา และการกำจัดขยะมูลฝอย

2.1.3.2 เป็นงานเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม เช่น การจัดให้มีการบริการทางสาธารณสุข แพทย์ หรืออนามัยในชุมชน ซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่น

2.1.3.3 เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันและรักษาความปลอดภัย เช่น งานดับเพลิง เป็นต้น

2.1.3.4 เป็นงานที่เกี่ยวกับพาณิชย์กรรมในท้องถิ่น เช่น การจัดการตลาดและงานต่าง ๆ ที่มีรายได้โดยสามารถเรียกเก็บค่าบริการจากประชาชน

ที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นเป็นงานที่เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมหรือสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นนั้น และงานที่เกี่ยวกับความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน สวัสดิการสังคม การป้องกันและรักษาความปลอดภัย พาณิชยกรรมในท้องถิ่น ซึ่งหน่วยงานการปกครองท้องถิ่น ควรจะพิจารณาถึงกำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และหน้าที่ความรับผิดชอบ ควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง

2.1.4 การจัดตั้งเทศบาล

2.1.4.1 เทศบาลตำบล มีหลักเกณฑ์การจัดตั้ง ดังนี้

- 1) ท้องถิ่น ซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยให้ยกฐานะขึ้น เป็นเทศบาลตำบล
- 2) ระบุชื่อ และเขตเทศบาลไว้ด้วย

2.1.4.2 เทศบาลเมือง มีหลักเกณฑ์การจัดตั้ง ดังนี้

1) ท้องถิ่นที่จัดตั้งเป็นศาลากลางจังหวัดยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง โดยไม่ต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่น ๆ ประกอบ

2) ท้องถิ่นที่ไม่ใช่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ดังนี้

- 2.1) เป็นท้องถิ่นที่มีพลเมืองตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป
- 2.2) มีรายได้อันพอแก่ปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามกฎหมายที่กำหนด
- 2.3) มีประกาศกระทรวงมหาดไทยให้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

2.1.4.3 เทศบาลนคร มีหลักเกณฑ์การจัดตั้ง ดังนี้

- 1) เป็นท้องถิ่นที่มีพลเมืองตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป
- 2) มีรายได้อันพอแก่ปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามกฎหมายที่กำหนด
- 3) มีประกาศกระทรวงมหาดไทยให้ยกฐานะเป็นเทศบาลนคร

2.1.5 อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 รวมแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 13 พ.ศ. 2552 กำหนดหน้าที่ให้เทศบาลดำเนินการได้ตามฐานะของเทศบาลว่าเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร มีหน้าที่ต้องทำอะไรบ้าง และมีหน้าที่อาจจัดทำอะไรบ้าง

1. อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล

1.1 หน้าที่ต้องทำ

- 1.1.1 รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- 1.1.2 ให้มีและบำรุงทางบกทางน้ำ
- 1.1.3 รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- 1.1.4 ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- 1.1.5 ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- 1.1.6 ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- 1.1.7 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- 1.1.8 บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอัน

ดีของท้องถิ่น

- 1.1.9 หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

1.2 หน้าที่อาจจัดทำ

- 1.2.1 ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- 1.2.2 ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- 1.2.3 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- 1.2.4 ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- 1.2.5 บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

- 1.2.6 ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
 - 1.2.7 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 - 1.2.8 ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
 - 1.2.9 เทศพาณิชย์
2. อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมือง
- 2.1 หน้าที่ต้องทำ
- 2.1.1 รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
 - 2.1.2 ให้มีและบำรุงทางบกทางน้ำ
 - 2.1.3 รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้ง
การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - 2.1.4 ป้องกัน และระงับโรคติดต่อ
 - 2.1.5 ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
 - 2.1.6 ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
 - 2.1.7 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
 - 2.1.8 บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอัน
ดีของท้องถิ่น
 - 2.1.9 ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
 - 2.1.10 ให้มีโรงฆ่าสัตว์
 - 2.1.11 ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
 - 2.1.12 ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
 - 2.1.13 ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
 - 2.1.14 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 - 2.1.15 ให้มีการดำเนินกิจการ โรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น
- 2.2 หน้าที่อาจจัดทำ
- 2.2.1 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
 - 2.2.2 ให้มีสุสาน และฌาปนสถาน
 - 2.2.3 บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
 - 2.2.4 ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดา และเด็ก
 - 2.2.5 ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล
 - 2.2.6 ให้มีการสาธารณสุขปศุสัตว์

- 2.2.7 จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
- 2.2.8 จัดตั้ง และบำรุง โรงเรียนอาชีวศึกษา
- 2.2.9 ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬา และพลศึกษา
- 2.2.10 ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 2.2.11 ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของ

ท้องถิ่น

2.2.12 เทศพาณิชย์

3. อำนาจหน้าที่ของเทศบาลนคร

3.1 หน้าที่ต้องทำ

- 3.1.1 รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- 3.1.2 ให้มีและบำรุงทางบกทางน้ำ
- 3.1.3 รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้ง

การกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

- 3.1.4 ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- 3.1.5 ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- 3.1.6 ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- 3.1.7 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- 3.1.8 บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

- 3.1.9 ให้มีน้ำสะอาด หรือการประปา
- 3.1.10 ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- 3.1.11 ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์ และรักษาคนเจ็บไข้
- 3.1.12 ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- 3.1.13 ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
- 3.1.14 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 3.1.15 ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น
- 3.1.16 ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
- 3.1.17 กิจการอย่างอื่น ซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
- 3.1.18 การควบคุมสุขลักษณะและอนามัยในร้านจำหน่ายอาหาร

โรงมหรสพ และสถานบริการอื่น

3.1.19 การส่งเสริมกิจการการท่องเที่ยว

3.1.20 จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม

3.1.21 จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

3.1.22 การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง

3.2 หน้าที่อาจจัดทำ

3.2.1 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

3.2.2 ให้มีสุสาน และฌาปนสถาน

3.2.3 บำรุง และส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

3.2.4 ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดา และเด็ก

3.2.5 ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล

3.2.6 ให้มีการสาธารณสุขปโภค

3.2.7 จัดทำกิจการซึ่งจำเป็น เพื่อการสาธารณสุข

3.2.8 จัดตั้ง และบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา

3.2.9 ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการศึกษาและพลศึกษา

3.2.10 ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

3.2.11 ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น

3.2.12 เทศพาณิชย์

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4. การสาธารณสุขปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
5. การสาธารณสุขการ
6. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา

10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
20. การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
22. การจัดให้มีและการควบคุมการฆ่าสัตว์
23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
24. การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
25. การผังเมือง
26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
28. การควบคุมอาคาร
29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
31. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติ

เทศบาลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นไป เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

2.1.6 โครงสร้างเทศบาล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 รวมแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 13 พ.ศ. 2552 ได้แบ่งโครงสร้างของเทศบาลออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาเทศบาล นายกเทศมนตรี สำหรับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของเทศบาลมีโครงสร้างขึ้นอีกหนึ่งส่วน คือ พนักงานเทศบาล ดังนี้

2.1.6.1 สภาเทศบาล ประกอบด้วย สมาชิกเทศบาลที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในเขตเทศบาลตามจำนวน คือ

- 1) สภาเทศบาลตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 12 คน
- 2) สภาเทศบาลเมือง ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 18 คน
- 3) สภาเทศบาลนคร ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 24 คน

2.1.6.2 การดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาเทศบาลอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี

2.1.6.3 สภาเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 รวมแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 13 พ.ศ. 2552 ดังนี้

1) สภาเทศบาล ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาลซึ่งเลือกตั้ง โดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลตามจำนวน ดังต่อไปนี้

- 1.1) สภาเทศบาลตำบล ประกอบด้วย สมาชิกจำนวน 12 คน
- 1.2) สภาเทศบาลเมือง ประกอบด้วย สมาชิกจำนวน 18 คน
- 1.3) สภาเทศบาลนคร ประกอบด้วย สมาชิกจำนวน 24 คน

2) ในกรณีที่ตำแหน่งสมาชิกว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใดและยังมีได้มีการเลือกตั้งสมาชิกขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกเท่าที่มีอยู่

3) สมาชิกสภาเทศบาล อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี ถ้าตำแหน่งสมาชิกสภาเทศบาลว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระให้เลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลขึ้นแทนภายในสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง เว้นแต่วาระของสมาชิกสภาเทศบาล จะเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน สมาชิกสภาเทศบาลผู้เข้ามาแทนให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระของผู้ซึ่งตนแทน

4) ก่อนเข้ารับหน้าที่สมาชิกสภาเทศบาลต้องปฏิบัติตนในที่ประชุมสภาเทศบาลว่าจะรักษาไว้ปฏิบัติตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทั้งจะซื่อสัตย์สุจริตและปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น

5) สมาชิกสภาเทศบาลย่อมเป็นผู้แทนของปวงชนในเขตเทศบาลนั้นและจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามความเห็นของตนโดยบริสุทธิ์ใจ ไม่อยู่ในความผูกมัดด้านใดนอกขอบข่ายใด ๆ

6) สมาชิกสภาเทศบาลต้องเป็นผู้ไม่ได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาที่เทศบาลเป็นคู่สัญญา หรือในกิจการที่กระทำให้แก่เทศบาลหรือที่เทศบาล จะกระทำให้แก่เทศบาลหรือที่เทศบาลจะกระทำ

7) สภาเทศบาลมีประธานสภาหนึ่งคน และรองประธานสภาคนหนึ่ง ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัด แต่งตั้งจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล

7.1) ประธานสภาเทศบาลและรองประธานสภาเทศบาล อยู่ในตำแหน่งจนครบอายุสภาเทศบาลหรือมีการยุบสภาเทศบาล หรือถือว่ามีการยุบสภาเทศบาล

7.2) รองประธานสภาเทศบาลมีหน้าที่กระทำการแทนประธานสภาเมื่อประธานสภาไม่อยู่ หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เมื่อประธานสภาและ รองประธานสภาไม่อยู่ในที่ประชุมให้สมาชิกสภาเทศบาลเลือกตั้งกันเองเป็นประธานเฉพาะในที่ประชุมนั้นให้กระทรวงมหาดไทยวางระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาเทศบาลไว้

8) ในหนึ่งปีให้มีการประชุมสามัญสองสมัย หรือหลายสมัยแล้วแต่สภาเทศบาลจะกำหนด แต่ต้องไม่เกินสี่สมัย วันเริ่มประชุมสามัญประจำปี ให้สภาเทศบาลกำหนดวันนับแต่วันเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลแล้วเสร็จวัน

9) สมัยประชุมสามัญสมัยหนึ่ง ๆ ให้มีกำหนดไม่เกินสิบห้าวัน แต่ถ้าจะขยายเวลาออกไปอีกจะต้องได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัด โดยปกติให้ประธานสภาเทศบาลเป็นผู้เรียกประชุมสภาเทศบาลตามสมัยประชุมเป็นผู้เปิดและปิดการประชุม

10) ในกรณีที่ยังไม่มีประธานเทศบาลหรือประธานสภาเทศบาลไม่เรียกประชุมตามกฎหมาย ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้เรียกประชุม

11) นอกจากสมัยประชุมสามัญแล้ว เมื่อเห็นว่าเป็นการจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่เทศบาล ประธานสภาเทศบาลก็ดี หรือนายกเทศมนตรีก็ดี หรือสมาชิกสภาเทศบาลมีจำนวนไม่ต่ำกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกที่มีอยู่ในตำแหน่ง อาจทำคำร้องยื่นต่อผู้ว่าราชการจังหวัดขอให้เปิดประชุมวิสามัญให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณา ถ้าเห็นสมควรก็ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเรียกประชุมวิสามัญได้

12) สมัยประชุมวิสามัญ ให้มีกำหนดไม่เกินสิบห้าวัน แต่ถ้าจะขยายเวลาออกไปอีก จะต้องได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัด

13) การประชุมสภาเทศบาล ต้องมีสมาชิกสภาเทศบาล มาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง ของจำนวนสมาชิกเท่าที่มีอยู่จึงจะเป็นองค์ประชุม การลงมติวินิจฉัย ข้อปรกษานั้น ให้ถือเอาเสียงข้างมาก สมาชิกสภาเทศบาลคนหนึ่งย่อมมีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้ามีจำนวนลงเสียงลงคะแนนเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นได้อีกหนึ่งเสียงชี้ขาด และห้ามมิให้สภาเทศบาลประชุมปรึกษาหารือในเรื่องนอกเหนืออำนาจหน้าที่ หรือเรื่องที่ฝ่าฝืนกฎหมาย หรือเรื่องการเมืองแห่งรัฐ

14) การประชุมของสภาเทศบาล ย่อมเป็นการเปิดเผยตามลักษณะที่จะได้กำหนดไว้ในระเบียบ ข้อบังคับการประชุมสภาเทศบาล เมื่อคณะเทศมนตรี หรือสมาชิกสภาเทศบาลรวมกันไม่ต่ำกว่าหนึ่งในสามของจำนวนสมาชิกที่ประชุมร้องขอให้การประชุมลับ ก็ให้ประธานสภาเทศบาลดำเนินการประชุมลับได้โดยไม่ต้องขอมติที่ประชุมสภาเทศบาล มีอำนาจเลือกสมาชิกสภาเทศบาลตั้งเป็นคณะกรรมการสามัญของสภาเทศบาล และมีอำนาจเลือกบุคคลผู้เป็นหรือมิได้เป็นสมาชิกตั้งเป็นคณะกรรมการวิสามัญของเทศบาล เพื่อกระทำการกิจ หรือพิจารณาสอบสวนหรือศึกษาเรื่องใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภาเทศบาลแล้วรายงานต่อสภาเทศบาล

15) คณะกรรมการที่สภาเทศบาลตั้งขึ้นตามวรรคหนึ่งจะแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามที่คณะกรรมการมอบหมายก็ได้

2.1.6.4 นายกเทศมนตรี มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนและคณะบริหารจะประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรีที่มาจากการแต่งตั้งของนายกเทศมนตรีตามจำนวน

- 1) เทศบาลตำบล ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 2 คน
- 2) เทศบาลเมือง ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 3 คน
- 3) เทศบาลนคร ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 4 คน

และกฎหมายได้ให้อำนาจนายกเทศมนตรี แต่งตั้งที่ปรึกษานายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี เพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือการปฏิบัติช่วยเหลือการปฏิบัติหน้าที่ของนายกเทศมนตรี

นายกเทศมนตรี มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 รวมแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 13 พ.ศ. 2552 ดังนี้

1) ให้เทศบาลนั้น มีนายกเทศมนตรีคนหนึ่ง ซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลหลักเกณฑ์และวิธีการสมัครรับเลือกตั้งและการเลือกตั้ง

นายกเทศมนตรีให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

2) นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี ซึ่งมีใช้สมาชิกสภาเทศบาล เป็นผู้ช่วยจำนวน ดังต่อไปนี้

2.1) เทศบาลตำบล ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 2 คน

2.2) เทศบาลเมือง ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 3 คน

2.3) เทศบาลนคร ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 4 คน

3) ก่อนนายกเทศมนตรีเข้ารับหน้าที่ให้ประธานสภาเทศบาลเรียกประชุมสภาเทศบาลเพื่อให้นายกเทศมนตรีแถลงนโยบายต่อสภาเทศบาล โดยไม่มีการลงมติ กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งประธานสภาเทศบาลเทศบาล และรองประธานสภาเทศบาลหรือสภาเทศบาล ถูกยุบหากมีกรณีที่สำคัญ และจำเป็นเร่งด่วน ซึ่งปล่อยไว้เนิ่นช้าไปจะกระทบต่อประโยชน์สำคัญของราชการ หรือราษฎร นายกเทศมนตรี จะดำเนินการไปพลางก่อนเท่าที่จำเป็นก็ได้ให้นายกเทศมนตรีจัดทำรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่แถลงไว้ต่อสภาเทศบาลเป็นประจำทุกปี

2.1.6.5 พนักงานเทศบาล

พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานประจำสำนักงาน หรือนอกสำนักงานเป็นผู้นำนโยบายของนายกเทศมนตรีไปปฏิบัติ โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบในการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการกำหนดส่วนราชการของเทศบาล พ.ศ. 2542 แบ่งเป็น 12 หน่วยงาน ดังนี้

1) สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนและนโยบายของเทศบาล ทั้งมีหน้าที่เป็นเลขานุการสภาเทศบาล และคณะเทศมนตรีเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานธุรการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานการเจ้าหน้าที่ งานทะเบียนราษฎร ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่มีได้กำหนดไว้เป็นงานของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ

2) สำนักงานคลัง/กองคลังหรือฝ่ายคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและบัญชี การจัดเก็บภาษีต่าง ๆ ตลอดจนการควบคุมดูแลพัสดุและทรัพย์สินของเทศบาลประกอบด้วยงานการเงินและทรัพย์สิน

3) กองหรือฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่แนะนำช่วยเหลือด้านการเจ็บป่วยของประชาชน การระงับโรคติดต่อ การสุขาภิบาลและการรักษาความสะอาด งานสัตวแพทย์ ตลาดสาธารณะ ตลอดจนการควบคุมการประกอบอาชีพเกี่ยวกับอาชีพเกี่ยวกับสุขอนามัยของประชาชน

4) สำนักการช่าง/กองช่าง หรือฝ่ายช่าง มีหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมงานก่อสร้างอาคาร เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง งานเกี่ยวกับไฟฟ้าสาธารณะงานบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ สวนสาธารณะ งานสำรวจและแบบแผน

5) กองหรือฝ่ายวิชาการและแผน มีหน้าที่เกี่ยวกับงานวิชาการ และการวางแผนพัฒนาเทศบาล ประกอบด้วย งานวิเคราะห์นโยบายและแผน วิจัยและประเมินผล งานนิติกร งานจัดทำงบประมาณและงานประชาสัมพันธ์

6) กองหรือฝ่ายสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน และงานพัฒนาชุมชน

7) กองหรือฝ่ายช่างสุขาภิบาล มีหน้าที่กำจัดขยะมูลฝอยและ สิ่งปฏิกูลและบำบัดน้ำเสีย ประกอบไปด้วย งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานเครื่องกลและซ่อมบำรุงงานโครงการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานแบบแผน งานก่อสร้าง งานควบคุมและการตรวจสอบ การบำบัดน้ำเสีย งานบำรุงรักษาและซ่อมแซมและงานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ

8) กองหรือฝ่ายการแพทย์ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานรักษาพยาบาลประชาชน ประกอบด้วย ฝ่ายบริการการแพทย์ ฝ่ายการพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุข (กองหรือฝ่ายการแพทย์ จะจัดตั้งขึ้นเฉพาะเทศบาลนคร ซึ่งมีรายได้เพียงพอสำหรับการสร้างโรงพยาบาลและการบริหารงาน)

9) กองหรือฝ่ายการประปา มีหน้าที่เกี่ยวกับการผลิตน้ำประปา งานวางท่อประปา งานจำหน่ายน้ำประปาแก่ประชาชน งานจัดเก็บรายได้น้ำประปา

10) หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ตรวจสอบ และกลั่นกรองให้ความเห็นชอบและข้อเสนอแนะแก่ปลัดเทศบาลเกี่ยวกับงานการเงิน และควบคุมตรวจสอบด้านอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

11) หน่วยงานแขวง มีหน้าที่บริการประชาชนเกี่ยวกับงานทะเบียนราษฎร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การศึกษา การสวัสดิการ การช่าง การประปา แขวงเป็นหน่วยงานย่อยจำลองรูปแบบเทศบาล เพื่อรองรับความเจริญเติบโตของเมืองเพื่อเป็นการบริการประชาชนให้ทั่วถึง ซึ่งจะสามารถจัดตั้งแขวงได้ในกรณีเทศบาลขนาดใหญ่ พื้นที่ไม่ต่ำกว่า 20 ตารางกิโลเมตร ประชากรไม่ต่ำกว่า 100,000 คน รายได้รวมเงินอุดหนุน 60 ล้านบาทขึ้นไป

กล่าวโดยสรุป โครงสร้างเทศบาล ประกอบด้วย สภาเทศบาล และนายกเทศมนตรี โดยนายกเทศมนตรีทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานประจำสำนักงาน หรือนอกสำนักงานเป็นผู้นำนโยบายของนายกเทศมนตรีไปปฏิบัติ โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบในการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลรองจากนายกเทศมนตรี

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ความหมายของคำว่า แรงจูงใจ นั้น ได้มีนักวิชาการให้คำนิยาม จำกัดความเอาไว้หลาย ความหมายด้วยกัน แต่โดยภาพรวมแล้ว มีเนื้อหาความหมายที่ใกล้เคียงกัน คำว่า แรงจูงใจนั้นเป็น คำที่ใช้แทนความหมายของคำในภาษาอังกฤษ คือ (Motivation) นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลาย ท่านที่ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้ในหลายแง่มุมและหลายทัศนคติ ดังนี้

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550, น. 82) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นกระบวนการกระตุ้นบุคคลกร ให้มีความกระตือรือร้น ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ที่จะทำให้นักกลางเต็มใจที่จะรวมพลังทุ่มเทความอุตสาหพยายามอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น องค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจมีหลายประการด้วยกัน นับตั้งแต่บทบาทของผู้นำ เพื่อนร่วมงาน สิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงิน และ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ สิ่งเหล่านี้ คือ พลังผลักดันให้เกิด พฤติกรรมที่ต้องการ และเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลมีความผูกพัน มุ่งมั่นที่จะสร้างความสำเร็จให้ เกิดขึ้น แก่ตนเองและองค์การ

วัชระ บุญรอด (2551, น. 21) แรงจูงใจ หมายถึง ความคาดหวัง สิ่งดึงดูดใจที่สามารถ กระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะกระทำ มีแรงผลักดันที่จะกระตุ้นให้มีพฤติกรรมกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

มนต์สิงห์ ไกรสมสุข (2552, น. 21) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นที่ทำให้ เกิดพฤติกรรมในการกระทำ หรือดำเนินการอย่างมุ่งมั่น เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นความ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ จนงานขององค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย การ เสริมสร้างแรงจูงใจเป็นวิธีการที่ผู้บริหาร จะนำมาใช้ เพื่อช่วยให้บุคคลเกิดความตื่นตัวมีความ กระตือรือร้น มุ่งอยากที่จะทำงาน

สถิต สาระวิถี (2552, น. 9) ให้ความหมายแรงจูงใจ คือ พลังหรือปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอกที่กระตุ้น หรือเร้าให้บุคคล เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อไปสู่เป้าหมาย ที่ตนเองต้องการ

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ และวารารณ รุ่งเรืองกลกิจ (2553, น. 34) แรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาภายในตัวบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่บุคคล นั้นต้องการ

ศศิพล เกสร (2553, น. 16) แรงจูงใจ หมายถึง สภาพการณ์อันเกิดจากปัจจัยกระตุ้นให้บุคคลมีความพอใจสิ่งทีบุคคลคาดหวังอันเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยสิ่งทีคาดหวังนั้น บุคคลอาจจะพอใจ หรือไม่ก็ได้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, น. 216) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) มาจากรากศัพท์ภาษาละติน (Mover) แปลว่า เคลื่อนที่ เมื่อมีคำว่าเคลื่อนที่ จะมีสิ่งสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องอยู่ 3 ประการ คือ 1) อะไรเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเคลื่อนที่ หรือกล่าวให้รัดกุมในแง่ของพฤติกรรมมนุษย์ ก็คือ มีแรงผลักดันอะไรทีก่อให้เกิดพฤติกรรมขึ้น 2) อะไรเป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมนั้น 3) พฤติกรรมทีเกิดขึ้นนั้น จะคงอยู่สภาพอยู่ได้ด้วยวิธีใด

จากหมายของแรงจูงใจทีกล่าวมาข้างต้น จึงอาจสรุปได้ว่า พลังหรือปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกทีกระตุ้น หรือเร้าให้บุคคล แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายทีตั้งไว้

2.2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ และวารภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2553, น. 32 - 34) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจนั้น มีความสำคัญ ทั้งต่อผู้บริหารต่อองค์การ และต่อตัวบุคลากร สรุปได้ดังนี้

2.2.2.1 ความสำคัญต่อผู้บริหาร

- 1) ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ช่วยลด หรือขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงาน
- 3) ช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการสั่งการ
- 4) ช่วยสร้างความรู้สึที่ดีทีมีต่อผู้บริหาร ผู้ได้บังคับบัญชา ทีได้รับการจูงใจให้เกิดพฤติกรรม ทีพึงประสงค์มักจะได้รับสิ่งจูงใจในแง่บวกจากผู้บริหาร หรือองค์การ จึงช่วยสร้างให้เกิดความรู้สึที่ดี ๆ ต่อผู้บริหารให้เกิดขึ้น

2.2.2.2 ความสำคัญต่อองค์การ

- 1) ช่วยให้้องค์การได้คนดีมีความสามารถมาร่วมทำงาน
- 2) ทำให้้องค์การมั่นใจว่าบุคลากรของ้องค์การจะทำงานตามทีถูกจ้างไว้
อย่างเต็มความสามารถ
- 3) ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานในทางริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ของ้องค์การ
- 4) ช่วยให้้องค์การสามารถรักษาคณดีให้อยู่กับ้องค์การนาน ๆ

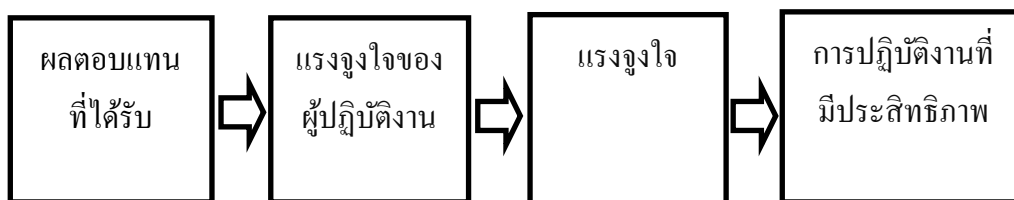
2.2.2.3 ความสำคัญต่อบุคคล

- 1) ช่วยให้บุคลากรทำงานโดยสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร และวัตถุประสงค์ หรือความต้องการของตนเองได้พร้อม ๆ กัน
- 2) ช่วยให้บุคลากรได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร
- 3) ช่วยให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน
- 4) ช่วยให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่รวดเร็วขึ้น

2.2.3 ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ (2549, น. 22) ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ เพราะเป็นกระบวนการทางด้านจิตวิทยาเป็นความรู้สึกที่ชอบความสำเร็จ หรือพอใจในองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน ดังที่มีนักการเมืองได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ ดังนี้

2.2.3.1 เป็นการตอบสนองความต้องการผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพอใจ ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงกว่าผู้ไม่ได้รับการตอบสนอง ทักษะตามแนวคิดดังกล่าว สามารถแสดงภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำบทนิพนธ์. ปรับปรุงจาก แรงจูงใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ, (น. 66), โดย พงศ์ ทรดาล, 2540.

จากแผนภูมิแนวคิดดังกล่าว ผู้บริหารที่จะมุ่งเพิ่มผลงานด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ก็จะพยายามจัดหาสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ที่จะสร้างแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานที่ดี จนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.2.3.2 ผลการปฏิบัติงานนำไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและแรงจูงใจที่ผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ผลการปฏิบัติงานที่ดี จะนำไปสู่ผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงานย่อมได้รับการตอบสนองในรูปของรางวัล หรือผลตอบแทน ซึ่งแบ่งออกเป็นผลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) โดยผ่านการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ปริมาณของผลตอบแทนที่

ผู้ปฏิบัติงานได้รับนั้น คือ ความพอใจในงานของผู้ปฏิบัติจะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริง และการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่ได้รับแล้ว แรงจูงใจในงานของผู้ปฏิบัติงานจะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและการรับรู้เรื่องเกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่ได้รับแล้วแรงจูงใจย่อมเกิดขึ้น

2.2.4 ประเภทของแรงจูงใจ

พุทธทรัพย์ มณีศรี (2549, น. 549 - 550) กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้ว นักจิตวิทยาได้จำแนกแรงจูงใจ หรือแรงขับออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.2.4.1 แรงจูงใจหรือแรงขับทางชีวภาพ (Biological Drives) ซึ่งเป็นแรงจูงใจหรือแรงขับเบื้องต้น (Primary) หรือแรงจูงใจหรือแรงขับที่ไม่ต้องการเรียนรู้ (Unlearned) ซึ่งได้แก่ ความหิว ความกระหาย การนอนหลับพักผ่อน อากาศหายใจ อุณหภูมิที่เหมาะสม การจับถ่ายความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด และความต้องการทางเพศ

2.2.4.2 แรงจูงใจ หรือแรงขับทางจิตใจหรือสังคม (Psychological or Social Drive) ซึ่งเป็นแรงจูงใจหรือแรงขับขั้นที่สอง (Secondary) หรือแรงจูงใจ หรือแรงขับที่ต้องการเรียนรู้ (Learned) แรงจูงใจ หรือแรงขับประเภทนี้ของแต่ละบุคคลก็แตกต่างกันออกไปตามผลของการเรียนรู้และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล นอกจากนั้นยังแตกต่างกันออกไปตามวัฒนธรรมของสังคม หรือแม้แต่ความแตกต่างระหว่างบุคคลแม้ว่าจะอยู่ในสังคมเดียวกัน แรงจูงใจหรือแรงขับประเภทนี้ ได้แก่ ความต้องการในการคบค้าสมาคม ความมีอิสระ ความรัก การได้รับการยกย่องนับถือ หรือการยอมรับ ความภาคภูมิใจ ตลอดจนความสำเร็จ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจ หรือแรงขับทั้งสองประเภทนี้ บางครั้งก็แยกออกจากกันได้ยาก ตัวอย่างเช่น ความหิวเป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับที่ไม่ต้องการเรียนรู้ แต่การเลือกประเภทของอาหาร เพื่อประทังความหิวก็เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับที่ต้องเรียนรู้ เป็นต้น

2.2.5 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

ริงสตรัค โลมยา (2553, น. 277 - 278) การเกิดแรงจูงใจ เป็นกระบวนการ ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

2.2.5.1 ขั้นที่บุคคลมีความต้องการ (Need) ซึ่งเป็นผลมาจากการขาดสมดุล หรือขาดสิ่ง ที่จะทำให้ร่างกายทำงานต่อไปตามปกติ ซึ่งอาจจะเกี่ยวกับความจำเป็นทางกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหนื่อยล้า เป็นต้น หรือความต้องการทางจิตใจ เช่น ความรัก การได้รับการยอมรับ การได้รับเกียรติยศชื่อเสียง เป็นต้น เช่น ความรัก หรืออาจจะเป็นสิ่งจำเป็นเล็กน้อยสำหรับบางคน เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน เป็นต้น

2.2.5.2 **ขั้นเกิดแรงขับ (Drive)** ซึ่งเป็นผลจากความต้องการที่ไปกระตุ้นให้เกิดแรงขับขึ้นในบุคคลก่อให้เกิดสภาวะกระวนกระวาย ซึ่งแรงขับนี้จะมีระดับมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความเข้มข้น หรือระดับของความต้องการ เช่น หากหิว หรือกระหายมาก ก็จะก่อให้เกิดความกระวนกระวายมาก หรือ หากต้องการได้รับการยอมรับมาก ก็จะกระวนกระวายมาก เป็นต้น

2.2.5.3 **ขั้นแสดงพฤติกรรม (Behavior)** เมื่อบุคคลเกิดแรงขับ แรงขับ ก็จะทำหน้าที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมา เช่น เมื่อเกิดความหิว จะก่อให้เกิดความรู้สึกกระวนกระวาย ต้องการรับประทานอาหาร บุคคลจึงแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองได้รับประทานอาหาร เป็นต้น

2.2.5.4 **ขั้นการลดลงของแรงขับ (Drive Reduction)** เป็นขั้นที่ระดับของแรงขับลดลงเพราะบุคคลตอบสนองความต้องการ เช่น เมื่อรับประทานอาหารเสร็จแล้ว ความหิว ก็จะลดลงหรือหายไป แต่เมื่อเวลาผ่านไป ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นอีก

2.2.6 การสร้างแรงจูงใจ

จูลีไรต์น์ โซติร์น (2554, น. 21 - 22) ได้นำเสนอกระบวนการสร้างแรงจูงใจ ดังนี้

2.2.6.1 กระตุ้นให้เกิดการสนใจอยากรู้ อยากเห็น โดยจัดสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับบรรยากาศ

2.2.6.2 กระตุ้นให้เกิดการตื่นตัว

2.2.6.3 ใช้การแข่งขัน และการร่วมมือ

2.2.6.4 ใช้การชมเชย และการตำหนิ เป็นการนำเอาวิธีการเสริมแรง และหลีกเลี่ยงการลงโทษมาใช้จูงใจ ซึ่งอาจเป็นการให้รางวัล และการตำหนิที่เป็นนามธรรม

2.2.6.5 การให้รู้ความก้าวหน้าของตนเอง การให้รู้การปฏิบัติงานของตนเองทำให้เขารู้ว่าประสบความสำเร็จ และเกิดความภาคภูมิใจ ตลอดจนถึงข้อบกพร่องที่ควรแก้ไข

2.2.6.6 การให้ตั้งระดับความมุ่งหวัง

2.2.6.7 ใช้การเสริมแรง และการลงโทษ การเสริมแรงและการลงโทษจะมีผลเป็นแรงจูงใจเมื่อใช้ถูกวิธี โดยต้องใช้ทันทีอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ไม่มาก หรือน้อยเกินไป

2.2.6.8 พยายามตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ผู้ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานตามทฤษฎีมาสโลว์ ย่อมทำให้เกิดความพอใจ เช่น บรรยากาศที่อบอุ่นปลอดภัย ได้รับความรัก และการยอมรับจากเพื่อน ๆ ย่อมทำให้เกิดความเขอาอยากรู้ อยากเห็นพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง

2.2.6.9 การส่งเสริมให้มีเป้าหมายในชีวิต บุคคลที่มีเป้าหมายในชีวิตชัดเจน และมีความเป็นไปได้ย่อมจะทำให้กระตือรือร้น ตั้งตัวพร้อมที่จะทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าในชีวิต

2.2.6.10 ส่งเสริมให้มีค่านิยม และปรัชญาชีวิตที่เหมาะสม ค่านิยมและปรัชญาชีวิตสามารถเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจได้เป็นอย่างดี เช่น ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น หรือ ไม่มีสิ่งใดจะหยุดยั้งเราได้ นอกจากตัวเราเอง

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ให้ความสนใจต่อความรู้สึกของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ จากแนวคิดที่ว่าความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ และในการสร้างแรงจูงใจให้ได้ผลดีนั้น จะต้องมีความรู้ในทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจ เพื่อจะได้นำไปใช้ในการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจ น่าจะประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ ตัวกระตุ้น (Activate) ตัวนำ (Direct) และตัวสนับสนุนพฤติกรรมของมนุษย์ (Sustain) ตัวกระตุ้นนี้ถือว่าอยู่ในตัวของบุคคลอยู่แล้ว ซึ่งจะเป็นตัวที่ทำให้แสดงพฤติกรรมออกมา ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อสนองความต้องการตามเป้าหมายของแต่ละบุคคลในเรื่องเกี่ยวกับทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้มีผู้ศึกษาค้นคว้า และเขียนไว้มากมาย ดังนี้

1. ทฤษฎีแรงจูงใจของ มาสโลว์

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, น. 158) อับบราฮัม มาสโลว์ เป็นนักจิตวิทยา ที่สนใจศึกษาความต้องการของคน โดยเนื้อหาที่สำคัญของทฤษฎีนี้ คือ คนทุกคนมีความต้องการ ซึ่งความต้องการนั้น มีอยู่มากมายหลายอย่าง และความต้องการจะมีตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ความต้องการเหล่านั้น อาจจัดเป็นลำดับขั้นได้ 5 กลุ่ม จากลำดับความต้องการขั้นพื้นฐาน ไปสู่ความต้องการขั้นสูง ดังนี้

1.1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) จะได้แก่ความต้องการพื้นฐานในปัจจุบันทั้งหลาย เพื่อให้มีชีวิตอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค เป็นต้น ดังนั้นองค์กรจะต้องดูแลในเรื่องค่าตอบแทนต่าง ๆ ของพนักงานให้เหมาะสม เพื่อให้พนักงานสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของเขาในส่วนนี้ ได้ก่อนความต้องการในระดับต่อ ๆ ไปถึงจะเกิดขึ้น

1.2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs) คนเราเมื่อได้รับปัจจัย 4 แล้วเราก็คงอยากจะมี ความมั่นคงในสิ่งที่เราได้รับ เช่น ต้องการได้ทำงานที่มั่นคงและมี

ความมั่นคงในชีวิต และทรัพย์สิน เป็นต้น ดังนั้น องค์กรสามารถตอบสนองส่วนนี้ได้โดยการประกันสุขภาพ ประกันชีวิต หรือโครงการบำเหน็จบำนาญ (Pension Plan) หรือ (Provident Fund) ให้แก่พนักงาน

1.3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อน มีกลุ่ม มีคนที่เรารัก ใ่วางใจ และรักเรา จะได้พูดคุยปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพราะโดยธรรมชาติคนเราจะเป็นสัตว์สังคมไม่ชอบอยู่โดดเดี่ยว ชอบอยู่เป็นกลุ่มเป็นสังคม ซึ่งองค์กรอาจจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมหรือชมรมต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้ เช่น ชมรมดนตรีไทย ชมรมฟุตบอล เป็นต้น เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมร่วมกัน

1.4) ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) คือต้องการให้คนอื่นเห็นคุณค่า เห็นความสำคัญ ยอมรับในความรู้ความสามารถที่เรามีอยู่ ซึ่งองค์กรอาจตอบสนองด้วยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้การยกย่อง ประกาศเกียรติคุณให้เหมาะสม

1.5) ความต้องการที่จะสมหวังในชีวิต บรรลุถึงสิ่งที่เป็นสุดยอดปรารถนา (Self - Realization หรือ Self - Actualization) ได้ใช้ความสามารถสูงสุดที่เรามีออกมา เพื่อให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่เรามุ่งหวังในชีวิต ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะช่วยตอบสนองความต้องการส่วนนี้ได้โดยการมอบหมายงานที่ยาก และท้าทายให้

ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดเป็นแรงจูงใจอีกต่อไป ความต้องการจะเคลื่อนต่อไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น (Satisfaction - Progression Process)

2. ทฤษฎีแรงจูงใจของ แมคเกรเกอร์

นาริรัตน์ แก้วมณี (2557, น. 18 - 19) นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1950 เป็นต้นมา การบริหารหรือการจัดการได้มุ่งเน้นความสำคัญขององค์ประกอบในการจูงใจคนเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นสภาพที่ทำงาน เงินเดือน หรือการลงโทษซึ่งเป็นแรงจูงใจ (Incentive) แบบหนึ่ง (Douglas McGregor) จากสถาบัน (Massachusetts Institute of Technology) ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับคนในองค์กรเป็นทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่งจำแนกคนเป็น 2 กลุ่ม

การเปรียบเทียบลักษณะคนตามทฤษฎี X ทฤษฎี Y ทฤษฎี X โดยปกติวิสัยแล้วคนจะขี้เกียจไม่ชอบทำงาน และจะเลื่องงานถ้าทำได้ ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบทำงาน ดังนั้น จึงต้องมีการสั่งการ ควบคุม และการจูงใจทางลบ เพื่อให้เขาทำงานตามเป้าหมายของบริษัท โดยเฉลี่ยทั่วไปคนชอบรับคำสั่งจะพยายาม หลีกเลียงความรับผิดชอบมีความทะเยอทะยานน้อย แต่ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ทฤษฎี Y สำหรับคนส่วนใหญ่แล้วรักที่จะทำงานและมีความรับผิดชอบคนจะมีการควบคุมตนเองในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท ซึ่งเขาเองก็ยอมรับภายใต้สภาพการทำงานที่เหมาะสม คนจะเรียนรู้การยอมรับ และอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น คนจะมีความ

สนใจในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความคิดทักษะ การทำงานตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงาน

จากทฤษฎีพื้นฐาน ที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความสำคัญของการจูงใจอยู่ที่การศึกษาพื้นฐานความต้องการของคน พฤติกรรมการทำงานของคน ซึ่งมีความแตกต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงวิธีการและเทคนิคที่ควรใช้ในการจูงใจบุคคลแต่ละประเภท ในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรได้ โดย Douglas McGregor ได้อธิบายว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีความแตกต่างกัน 2 ลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะแรกเป็นทัศนคติในทางลบ เรียกว่า ทฤษฎี X และลักษณะที่สองเป็นทัศนคติในทางบวก เรียกว่า ทฤษฎี Y ลักษณะบุคคลตามทฤษฎี X เชื่อว่าบุคคลนี้เกลียดไม่ชอบทำงานผู้บริหาร จึงจำเป็นต้องพยายามกำหนดมาตรฐาน ในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดมีการสั่งการโดยตรง การใช้ระเบียบและหน้าที่ การลงโทษ เนื่องจากทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับต่ำ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย ลักษณะบุคคลตามทฤษฎี Y เชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการใช้แนวทางที่เหมาะสม คนจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเอง แรงจูงใจ คือ ความรับผิดชอบซึ่งมีอยู่ทุกคน ผู้บังคับบัญชาเพียงจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคคลเหล่านี้ สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของเขาเอง ควบคุม ไปด้วยความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรไปพร้อมกัน เนื่องจากทฤษฎี Y จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการในระดับสูง คือ ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

3. ทฤษฎีแรงจูงใจของ แมคคลีแลนด์

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, น. 161 - 163) David McClelland ได้ศึกษาพบว่า ในสังคมที่เจริญแล้ว หรือพัฒนาแล้วคนโดยทั่วไปเรียนรู้ที่จะมีความต้องการ (Learned Needs) ที่สำคัญซึ่งแมคคลีแลนด์ สนใจศึกษาอยู่ 3 อย่าง คือ

3.1 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) ซึ่งหมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ทำงานให้ดีกว่าคนอื่น ทำงานได้ยอดเยี่ยม หรือทำงานกับคนเก่ง สามารถบรรลุเป้าหมายที่ค่อนข้างยาก สามารถแก้ไขปัญญาที่ซับซ้อน สามารถทำงานที่ท้าทายให้ประสบความสำเร็จ สามารถพัฒนาวิธีการที่ดีขึ้นในการทำงาน

3.1.1 คนที่มีความต้องการประเภทนี้สูงมักชอบทำงานคนเดียวหรือทำงานกับคนเก่ง และชอบงานที่ได้รับผิดชอบ จึงชอบที่จะกำหนดเป้าหมายงานของตนเองให้เป็นเป้าหมายที่ยากและท้าทาย ซึ่งจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายนั้นต้องไปขึ้นอยู่กับโชคชะตา

มากกว่าความสามารถของเขาและเขาต้องการข้อมูลย้อนกลับที่เชื่อถือได้และทันต่อเวลาเพื่อจะได้ทราบว่าเขาทำงานได้ผลเป็นอย่างไร น่าพึงพอใจหรือไม่ ต้องแก้ไขปรับปรุงอย่างไรหรือไม่

3.1.2 องค์กรที่มีพนักงานที่มีความต้องการในข้อนี้สูง จะต้องมีการจูงใจที่เน้นในงานที่สร้างโอกาสให้ประสบความสำเร็จได้และต้องจ่ายค่าตอบแทนสูง มิฉะนั้น จะไม่สามารถรักษาคณะแบบนี้ไว้ได้ เพราะคนเหล่านี้จะมีความเชื่อในตนเองสูง และเป็นคนเก่ง

3.2 ความต้องการในอำนาจ (Need for Power) จะครอบคลุมถึงความต้องการที่จะสามารถมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และทัศนคติของคนอื่นได้ สามารถควบคุมงานได้มีตำแหน่ง และอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่น สามารถเอาชนะฝ่ายตรงข้ามได้

3.2.1 ความต้องการในอำนาจนี้อาจแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ ความต้องการในอำนาจ เพื่อตัวเองจะใช้อำนาจเพื่อควบคุม และใช้ประโยชน์จากคนอื่น เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง ความต้องการในอำนาจ เพื่อสังคมจะใช้อำนาจเชิงสร้างสรรค์ เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร หรือส่วนรวมเป็นสำคัญ

3.3 ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อนมีกลุ่ม เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม เป็นที่ชื่นชอบของเพื่อน สามารถทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ที่เป็นมิตรและมีความร่วมมือที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดี และหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมที่น่าพอใจ

แมคคลีแลนด์ กล่าวว่า คนเราจะมีความต้องการทั้ง 3 อย่างในเวลาเดียวกันได้ แต่สัดส่วนของความต้องการนั้นจะแตกต่างกันออกไปได้ โดยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ และความต้องการในอำนาจจะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี เพราะผู้บริหารที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ จะมุ่งมั่นต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และความต้องการในอำนาจจะทำให้ผู้บริหารมีอำนาจพอที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่อันจะทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย และเป็นประโยชน์แก่องค์กรได้

ในบางอาชีพ เช่น นักการเมือง ก็มักเป็นคนที่มีความต้องการในอำนาจสูงกว่าส่วนอื่น ๆ แต่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มักจะมีความต้องการด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ สูง ส่วนนักวิจัยก็มักจะมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูง เป็นต้น

จากทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง (Three Need Theory) ของแมคคลีแลนด์ สรุปได้ว่า คนเราจะมีความต้องการทั้ง 3 อย่าง คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ความต้องการในอำนาจ และความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น อาจจะมีความต้องการทั้ง 3 อย่างในเวลาเดียวกันได้ แต่สัดส่วนของความต้องการนั้นจะแตกต่างกันออกไปได้ โดยความต้องการที่จะ

ประสบความสำเร็จ และความต้องการในอำนาจจะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ จะมุ่งมั่นต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และความต้องการในอำนาจจะทำให้ผู้บริหารมีอำนาจพอที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่อันจะทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายและเป็นประโยชน์แก่องค์กรได้

4. ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ชเบิร์ก

จำลอง ศรีนามล (2556, น. 11 - 12) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ชเบิร์ก ว่าคนที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ มี 5 ประการ ได้แก่

4.1 ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

4.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้ยอมรับ นับถือไม่จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดยอมรับในความสามารถ

4.3 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนระดับขึ้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษา เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมได้รับการฝึกอบรม และดูงาน

4.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มีใครตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

4.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

เฮิร์ชเบิร์ก อธิบายปัจจัยที่จะทำให้คนไม่พอใจในการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อมในหน่วยงานโดยไม่เกี่ยวกับส่วนประกอบของงาน มี 9 ประการ ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือ

วาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

3. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม ที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

4. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision - Technical) หมายถึง ผู้บังคับบัญชา มีความรู้ความสามารถในการปกครอง ไม่มีอคติ ยุติธรรมรวมทั้งสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ และเทคโนโลยีได้

5. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารงานองค์การที่มีประสิทธิภาพ

6. สภาพการทำงาน หมายถึง บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน รวมทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้

7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า หมายถึง สภาพการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

8. ความเป็นส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

9. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มี 5 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำการ ได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานผลที่ตามมา ก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่จะทำให้คนไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน โดยไม่เกี่ยวกับส่วนประกอบของงาน มี 9 ประการ ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ วิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบาย และการบริหาร สภาพการทำงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ความเป็นส่วนตัว ความมั่นคงในงาน ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

2.4 บริบททั่วไปของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จำนวน 15 เทศบาล ประกอบด้วย รายละเอียดดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1

บริบททั่วไปเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์

ลำดับ	เทศบาล	ที่ตั้ง	พื้นที่ (ตร.กม.)	ประชากร (คน)	หนาแน่น
1	เทศบาลตำบลนาจารย์	ต.นาจารย์ อ.เมือง จ.กาฬสินธุ์	12.60	8,380	665
2	เทศบาลตำบลหนองสอ	ต.หนองสอ อ.เมือง จ.กาฬสินธุ์	6.72	7,155	1,065
3	เทศบาลตำบลห้วยโพธิ์	ต.ห้วยโพธิ์ อ.เมือง จ.กาฬสินธุ์	63.83	11,687	183
4	เทศบาลตำบลภูดิน	ต.ภูดิน อ.เมือง จ.กาฬสินธุ์	49.78	5,756	116
5	เทศบาลตำบลบึงวิชัย	ต.บึงวิชัย อ.เมือง จ.กาฬสินธุ์	36.65	6,178	169
6	เทศบาลตำบลภูปอ	ต.ภูปอ อ.เมือง จ.กาฬสินธุ์	46.16	4,720	102
7	เทศบาลตำบลขมิ้น	ต.ขมิ้น อ.เมือง จ.กาฬสินธุ์	34.33	4,471	220
8	เทศบาลตำบลโพนทอง	ต.โพนทอง อ.เมือง จ.กาฬสินธุ์	31.40	6,387	203

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลำดับ	เทศบาล	ที่ตั้ง	พื้นที่ (ตร.กม.)	ประชากร (คน)	หนาแน่น
9	เทศบาลตำบลลำพาน	ต.ลำพาน อ.เมือง จ.กาฬสินธุ์	52.20	9,208	176
10	เทศบาลตำบลหลุบ	ต.หลุบ อ.เมือง จ.กาฬสินธุ์	37.97	11,290	297
11	เทศบาลตำบลเชียงเครือ	ต.เชียงเครือ อ.เมือง จ.กาฬสินธุ์	87.17	7,158	82
12	เทศบาลตำบลกลางหมื่น	ต.กลางหมื่น อ.เมือง จ.กาฬสินธุ์	44.24	4,734	107
13	เทศบาลตำบลเหนือ	ต.เหนือ อ.เมือง จ.กาฬสินธุ์	33.03	7,990	242
14	เทศบาลตำบลไผ่	ต.ไผ่ อ.เมือง จ.กาฬสินธุ์	49.96	4,979	100
15	เทศบาลตำบลลำคลอง	ต.ลำคลอง อ.เมือง จ.กาฬสินธุ์	31.31	4,305	137

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบ และ โครงสร้าง กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2559.

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิพนธ์ พรหมจรรย์ (2550, น. 45) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง 1 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสุดท้ายด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีความแตกต่างกันด้านการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ โดยรวมและเป็นรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง ทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ที่สำคัญที่สุด ได้แก่ นักการเมืองก้าวไกลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานไม่มีการประสานงานไม่ทำงานเป็นทีมและมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานน้อยเกินไป สถานที่ปฏิบัติงานไม่สะดวกสบายเท่าที่ควร การปฏิบัติไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนการบริหารงานบุคคลระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานและลูกจ้าง ขาดการฝึกอบรมให้ความรู้ใหม่ ๆ นโยบายการบริหารขาดความชัดเจน การขาดความร่วมมือ และความเข้าใจระหว่างประชาชนและเจ้าหน้าที่

ถิษา ภัคศิศรี (2551, น. 77 - 79) ได้ศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง โดยรวม และจำแนกตามประเภทบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม และเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นบุคลากรประเภทลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม และเป็นรายด้าน 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานจ้างตามภารกิจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือมากกว่า พนักงานเทศบาลสามัญ และพนักงานจ้างทั่วไปมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานมากกว่าพนักงานเทศบาลสามัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ควรให้เป็นไปตามเกณฑ์ และมีความยุติธรรม ควรส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้ความสำคัญในการมอบหมายงานอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกันโดยยึดหลักความสามารถ ไม่ใช่ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความต้องการได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี ให้กำลังใจ การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งควรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ โดยสรุปบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อสนเทศนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วรศักดิ์ ลือชาคำ (2551, น. 81 - 84) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นระดับลูกจ้าง มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 3 - 7 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีภูมิลำเนาอยู่พื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร และมีเงินรายได้ / เดือนอยู่ระหว่าง 7,000 - 10,000 บาท ในด้านปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า 1) แรงจูงใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขวิทยาของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา พบว่าระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา และแรงจูงใจระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสถานภาพ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนและด้านสถานภาพการทำงาน โดยภาพรวมสรุปได้ว่าปัจจัยด้านสุขวิทยามีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง 2) แรงจูงใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านการเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน และแรงจูงใจระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมสรุปได้ว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจมีระดับแรงจูงใจในระดับมาก จะเห็นได้ว่าโดยภาพรวมทั้ง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านสุขวิทยาและปัจจัยด้านแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนาอยู่ในระดับมาก

ทิพย์กมล ญาณกาย (2553, น. 56 - 58) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน

เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาพัน อำเภอกำแพง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานจ้างตามภารกิจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานจ้างทั่วไป บุคลากรที่มีอายุการทำงาน ไม่เกิน 3 ปี - 6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 6 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจมากกว่ากลุ่มอื่น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาพัน อำเภอกำแพง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรควรได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถมีอิสระในการทำงาน และได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ควรยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น และควรให้ความสำคัญกับงานแต่ละฝ่ายเท่า ๆ กัน ให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาองค์กร และควรประเมินผลการปฏิบัติของพนักงานตามหลักเกณฑ์ด้วยความยุติธรรมและความโปร่งใส

จุไรรัตน์ ไชตรีรัตน์ (2554, น. 98) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน แตกต่างกัน พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้านทุกด้านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้าน ความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้การให้ทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น นโยบายและการบริหารควรชัดเจน และสอดคล้องกันเพื่อง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ควรมีข้อปฏิบัติหรือกฎหมายรับรองความมั่นคง และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ควรมีความสะดวกและรวดเร็ว อยากให้งานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจ ควรมีการแบ่งงานที่ชัดเจนเพื่อจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นไปทิศทางเดียวกัน ควรมีการจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วนเพื่อสะดวกต่อผู้มีจิตตองาน

พรรณีภา เฟ็งคำ (2554, น. 101 - 104) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพระบุ อำเภอพระยืน จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพระบุ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคง ด้านสภาพการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการบริหาร และด้านรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง การบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล การจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นให้เพียงพอต่อการใช้งาน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมความรู้เฉพาะตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง การให้โอกาสบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดการปรับปรุงก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น การสร้างขวัญกำลังใจในกลุ่มบุคลากร เพื่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ และการเพิ่มพนักงานให้มากขึ้น เพื่อให้เพียงพอต่อภาระงานที่เปลี่ยนแปลงไป จะช่วยให้เกิดการพัฒนาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ จันทร์ (2554, น. 82 - 85) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 13 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือน เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคู่อำเภอกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และสถานะของบุคลากร ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ฉัฐมน พหลทัฬห (2555, น. 97 - 99) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงลิ่ง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงลิ่ง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ ปัจจัยค้ำจุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาด้านความมั่นคงของอาชีพ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคงลิ่ง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงลิ่ง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่ามีผู้บริหารที่ดี ความมั่นคงในการปฏิบัติงานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรทุกคนมีความคิดเป็นแนวทางเดียวกันและเป็นแนวทางที่ดีถึงแม้ว่ามีความแตกต่างในเรื่องของเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ก็ตามยังสามารถทำให้บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงลิ่ง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งจะช่วยให้การทำงานภายในองค์กรประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพต่อไป ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงลิ่ง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ควรปรับปรุงในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เทศบาลตำบลคงลิ่ง โดยการตั้งงบประมาณในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งการปรับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้น

อริวัฒน์ ปาคาธา (2555, น. 56 - 59) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคามโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายปัจจัย พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และปัจจัยค่าจูง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์กึ่งอตุล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน และรายได้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และเพศชายมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จำแนกตามประเภทของพนักงาน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จำแนกตามรายได้ พบว่า รายได้ 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และรายได้ น้อยกว่า 7,000 บาท ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจพบว่า ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะที่มีค่าต่ำที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านปัจจัยค่าจูงพบว่า ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะที่มีค่าต่ำที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

บุษบา เชิดชู (2556, น. 53 - 54) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบาย และการบริหาร และด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีภาพรวมอยู่ในระดับน้อยตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสภาพส่วนบุคคล

พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับตำแหน่งและรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

นริรัตน์ แก้วมณี (2557, น. 63) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับแรก คือ ด้านนโยบายการบริหารงาน รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านเงื่อนไขการทำงาน ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่เป็นเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย บุคลากรที่มีอายุ 25 - 35 ปี มีสถานภาพหย่า / หม้าย / แยกกันอยู่ มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เป็นพนักงานเทศบาลระดับ 1 - 6 และมีรายได้เฉลี่ย 15,001 - 25,000 บาท / เดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น

ปทุมวงศ์ สีหาเสนา (2557, น. 55 - 57) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปทุมพร มั่นตะลัมพะ (2557) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ศึกษาวิจัย 14 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับลำดับจากค่าเฉลี่ย

จากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านสถานะของอาชีพ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ประเภทบุคลากรที่ต่างกันพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ควรพิจารณาความรับผิดชอบให้เหมาะสม ให้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสามารถ ปริมาณงานที่มอบหมายควรมีความเหมาะสม มีการให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ควรส่งเสริมโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ควรมีโอกาสในการขยายงานขององค์กร ควรส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และควรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ควรพิจารณาความเหมาะสมของเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับความเหมาะสมเป็นไปตามสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน

ปาลิตา อาษาศรี (2557, น. 77 - 78) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 10 ด้าน โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า บุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตามภารกิจ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาการทำงาน ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการทำงานอย่างเพียงพอ และควรให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในโอกาสต่าง ๆ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคคลเข้ารับการอบรมและศึกษาดูงาน และควรพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรให้เท่าเทียมกัน ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายให้

ตรงกับความถนัดของแต่ละบุคคล และควรมีการกระจายงานให้บุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง ด้านลักษณะของงาน ผู้บังคับบัญชาควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และขอบเขตของงานให้ชัดเจน เพื่อง่ายต่อการปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารผู้บังคับบัญชา ควรมีความชัดเจนในเรื่องของการสั่งการ การมอบหมายงาน และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนงานต่าง ๆ เพื่อที่จะได้เห็นภาพรวมและทิศทางในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นกันเองและมีความเป็นธรรมในการปกครอง ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บังคับบัญชาควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่พนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดสภาพแวดล้อมห้องทำงานให้เป็นสัดส่วนของแต่ละงาน และควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ควรจัดให้มีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ เช่น จัดให้มีบ้านพักอาศัยแก่บุคลากร และควรอำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงิน สวัสดิการต่าง ๆ

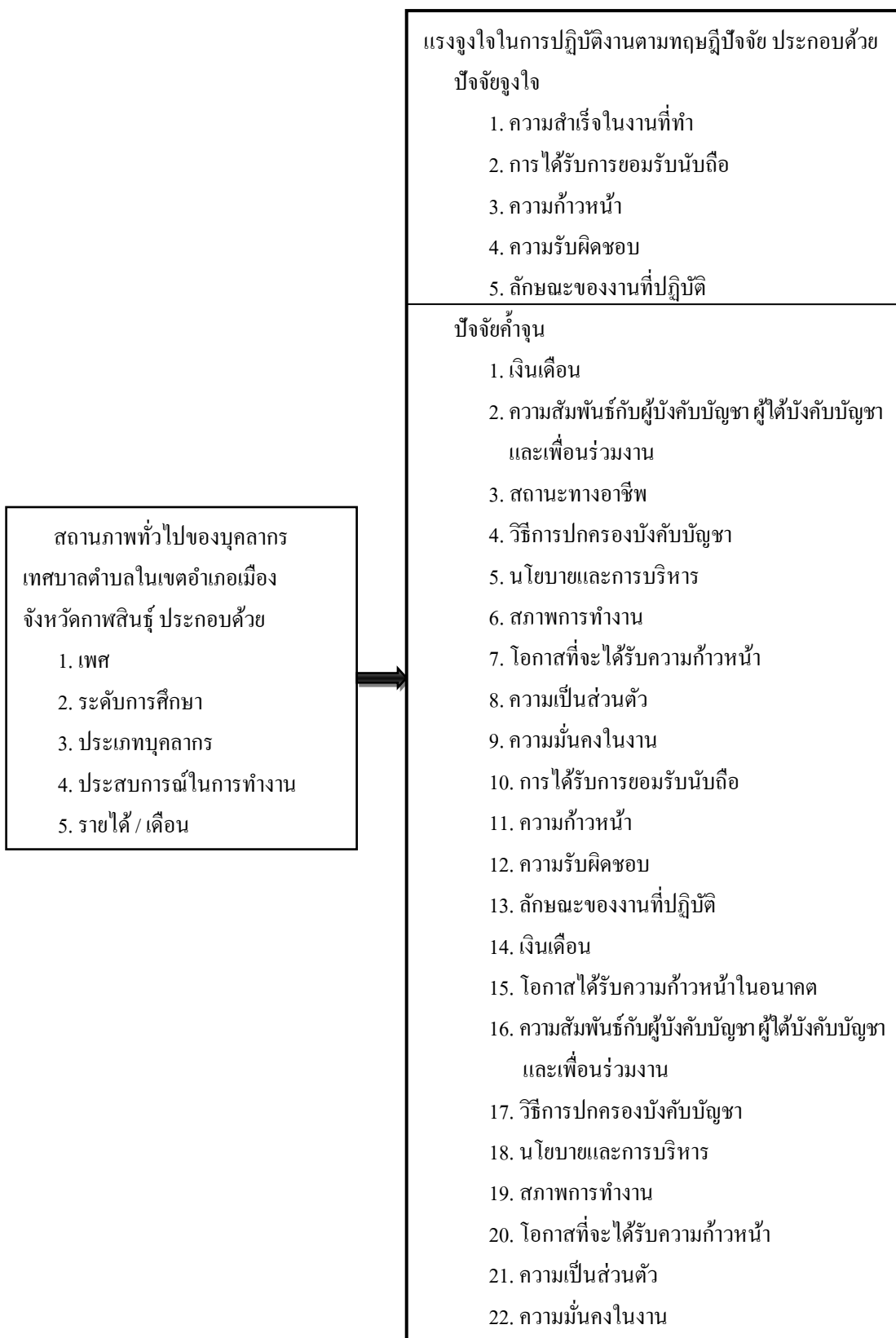
มลฤดี เข็นสบาย (2557, น. 87 - 88) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30 ปีขึ้นไป - 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ย / เดือน 10,000 บาทขึ้นไป - 20,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 ปีขึ้นไป - 6 ปี ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแรงจูงใจมากที่สุด 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน และแรงจูงใจมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานเป็นที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และบุคคลที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก มาประยุกต์ใช้ เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 2.2

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย