

วท 123342

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

เทศบาลเมืองมหาสารคาม

จังหวัดมหาสารคาม

นางไพไลวรรณ เดิศวิจิตรวัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2560

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เรื่อง : แร่จูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม
จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย : นางพิไลวรรณ เลิศวิจิตรวัฒนา

ได้รับอนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ตีเมืองซ้าย)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมฆไชสง)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ สุทธิชัย)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ)

ชื่อเรื่อง : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม
จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย : นางพิไลวรรณ เลิศวิจิตรวัฒนา

ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ สุทธิชัย
อาจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ

ปีการศึกษา : 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีสถานภาพในหน่วยงาน อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ พนักงานเทศบาล ของเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำนวน 376 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีระดับค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.3281 - 0.8163 และมีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) เท่ากับ 0.67 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way ANOVA) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีสถานภาพในหน่วยงาน อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พบว่า

2.1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีสถานภาพในหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกันกับทางสถิติที่ระดับ .05

2.2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันกับทางสถิติที่ระดับ .05

2.3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกันกับทางสถิติที่ระดับ .05

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

3.1) ส่งเสริม และพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

3.2) พิจารณาความเหมาะสมของเงินเดือนและค่าตอบแทน โดยเฉพาะในกลุ่มของพนักงานจ้าง ควรให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.3) ควรพิจารณาขอบหมายงานอย่างเหมาะสม โดยงานที่รับผิดชอบควรตรงกับความสามารถ

3.4) ควรมีการจัดสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานให้เหมาะสม

3.5) ควรมีการส่งเสริมบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ เช่น การส่งเสริมให้มีการศึกษาอบรมเพิ่มเติมในส่วนของงานที่รับผิดชอบ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.6) พัฒนาในเรื่องของการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ความรับผิดชอบ ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ การให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นต้น

3.7) ส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, พนักงานเทศบาล, เทศบาลเมือง

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Title : Motivations for Job Performance of Municipal Officers of Maha Sarakham Municipality.

Author : Mrs. Pilaiwan Lertwichitwathana

Degree : Master of Public Administration (Public Administration)

Advisors : Assistant Professor Dr. Witaya Chareonsiri
Assistant Professor Dr. Watcharin Suthisai
Dr. Songsak Jirasombat

Year : 2017

ABSTRACT

The purposes of the research were to investigate the motivations for job performance of municipal officers of Maha Sarakham municipality, to compare the motivations for job performance of the officers regarding division, age and educational background and to find useful suggestions for the motivations of the officers. The samples were 376 municipal officers of Maha Sarakham municipality. They were selected by the multistage and simple random sampling techniques. The instrument was a questionnaire with .96 reliability index. Discrimination between 0.3218 - 0.8163 and the consistency with the purposes of the question (IOC) 0.67. The data was analyzed by the computer program. The statistics used were the percentage, mean, standard deviation and One - way ANOVA at the .05 level of the statistical significance.

Results of the research were as follows : 1) The findings showed that the overall motivation of the municipal officers of Maha Sarakham Municipality for the job performance was at a moderate level. 2) Regarding the independent variables, the findings were summarized as follows :

2.1) The overall motivation of the officer for job performance regarding the different divisions was not different at the .05 level of the significance.

2.2) The overall motivation of the officer for job performance regarding the different ages was not different at the .05 level of the significance.

2.3) The overall motivation of the officer for job performance regarding the different educational backgrounds was not different at the .05 level of the significance.

3) The study also suggests feedback about the motivations for job performance of municipal officer of Maha Sarakham Municipality.

3.1) Promotion and development of the motivation operational for job performance of the officer

3.2) Consider the appropriateness of salary and the compensation, especially among employees should the current economic condition for to build the morale for job pernance of the officer.

3.3) Cancelation and assignment properly, by the responsible should match the capabilities.

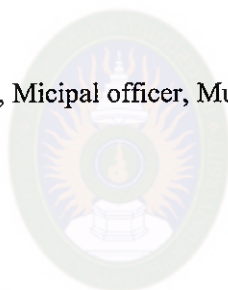
3.4) There should be a place and materials equipment to work properly.

3.5) There should be promotion and development staff be encouraged. operation quality such as support training and education about responsible work and to increase performance. doing work

3.6) Development of optimization doing work such as responsibility, Pride for job performance given the importance and commend the success of work and Promote the creative for job performance etc.

3.7) Should Promote the relationships between the commander and authorities in officers.

Keywords: Motivation, Performance, Micipal officer, Municipality



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Major Advisor

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้ ความช่วยเหลือและความเอาใจใส่เป็นอย่างดียิ่ง จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ อาจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ สุทธิชัย ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนชี้แนะแนวทางต่าง ๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม และขอขอบคุณ คุณปรินดา ธิรศิลาเวทย์ และคุณถนอมจิต ชนະบุญ ที่ช่วยให้คำชี้แนะในการวิเคราะห์ข้อมูล และการอภิปรายผล

ขอขอบพระคุณ นายแพทย์กิตติศักดิ์ ฅณาสวัสดิ์ นายกเทศมนตรีเมืองมหาสารคาม ที่ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณพนักงานเทศบาลทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ นักศึกษาปริญญาโท รุ่นที่ 12 สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์มหาสารคาม ทุกท่านที่ทำให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อสาคร และคุณแม่อรพันธ์ ทองวิเศษ บิดามารดา ที่อบรมและสั่งสอน ให้ประพฤติปฏิบัติแต่คุณงามความดี และบุคคลสำคัญที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จครั้งนี้ ได้แก่ คุณสุมิตร เลิศวิจิตรวัฒนา สามี และกำลังใจน้อย ๆ จาก เด็กชายธิติ เลิศวิจิตร - วัฒนา บุตรชาย ตลอดจนพี่ ๆ น้อง ๆ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคามทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจ และผลักดันให้ผู้วิจัย มีความมานะ อุตสาหะจนประสบผลสำเร็จในครั้งนี้

คุณค่า และประโยชน์จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของ บิดา - มารดา ครูบาอาจารย์ตลอดจนบูชาพระคุณบูรพาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาทุกท่านที่มีส่วนสร้างความเจริญ ในด้านการศึกษาให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง

พิไลวรรณ เลิศวิจิตรวัฒนา

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ฅ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	7
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	8
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	19
2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ	27
2.4 บริบทเทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	34
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
2.6 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัย	46
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	48
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	49
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	52
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	53

หัวข้อเรื่อง	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	54
4.2 ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	72
5.1 สรุปผลการวิจัย	72
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	75
5.3 ข้อเสนอแนะ	78
บรรณานุกรม	80
ภาคผนวก.....	85
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	86
ภาคผนวก ข ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	94
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	97
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	100
ประวัติผู้วิจัย.....	105

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	แสดงหน้าที่ของเทศบาลตำบล 16
2.2	แสดงหน้าที่ของเทศบาลเมือง 17
2.3	แสดงหน้าที่ของเทศบาลนคร 18
2.4	องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พอใจและความพอใจในงาน 29
2.5	แสดงอัตรากำลังบุคลากรของเทศบาลเมืองมหาสารคาม 38
3.1	แสดงกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิที่ใช้ในการวิจัย 49
4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพในหน่วยงาน อายุ และระดับการศึกษา 56
4.2	แสดงผลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกรายด้าน 57
4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมือง มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ 58
4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ โดยจำแนกเป็นรายชื่อ 59
4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ โดยจำแนกเป็นรายชื่อ 60
4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ โดยจำแนกเป็นรายชื่อ 61
4.7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะงาน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ 62

ตารางที่	หน้า
4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร โดยจำแนกเป็นรายชื่อ	63
4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยจำแนกเป็นรายชื่อ	64
4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยจำแนกเป็นรายชื่อ	65
4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ	66
4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล โดยจำแนกเป็นรายชื่อ	67
4.13 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพในหน่วยงาน	68
4.14 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ	68
4.15 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา	69
ข.1 การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	95
ค.1 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจการจำแนกของเครื่องมือวิจัย	98

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	โครงสร้างของเทศบาล	15
2.2	ลำดับตามขั้นตอนความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow	33
2.3	โครงสร้างของเทศบาลเมืองมหาสารคาม	37
2.4	แสดงกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัย	47



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารราชการแผ่นดินตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พุทธศักราช 2534 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 5 พุทธศักราช 2545) แบ่งการบริหารราชการแผ่นดิน ออกเป็น 3 ส่วน คือ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น การจัดระเบียบการบริหารราชการแผ่นดินตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พุทธศักราช 2534 บัญญัติไว้ว่า การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง รัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรี มีหน้าที่เข้ามาบริหารประเทศ และกำหนดนโยบายในการบริหารประเทศ มีอำนาจ และใช้อำนาจ เพื่อบริหารจัดการให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ โดยมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่นำนโยบายไปปฏิบัติ คือ สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเป็นกรม ซึ่งสังกัดหรือไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี หรือกระทรวง การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัด อำเภอ ส่วนการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ในปัจจุบันมีอยู่ 2 ระบบ คือ ก) ระบบทั่วไปที่ใช้แก่ท้องถิ่นทั่วไป ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และ องค์การบริหารส่วนตำบล และ ข) ระบบพิเศษที่ใช้เฉพาะท้องถิ่นบางแห่ง ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พุทธศักราช 2545)

การปกครองในรูปแบบเทศบาล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตั้งตามพระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช 2496 และพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 พุทธศักราช 2496 โดยให้เทศบาลดังกล่าวมีฐานะเป็นนิติบุคคล แบ่งเป็น 3 ประเภท โดยใช้เกณฑ์ประชากร คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร โครงสร้างองค์กรเทศบาลจะประกอบด้วยฝ่ายบริหาร ได้แก่ นายกเทศมนตรี และรองนายกเทศมนตรี ซึ่งอาจจะมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาล (โกวิทย์ พวงงาม, 2550, น. 168)

เทศบาลเมือง มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาพื้นที่ในเขตเทศบาลเมือง ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และมีบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในกฎหมาย โดยบัญญัติหน้าที่ที่เทศบาลเมือง จะต้องทำ คือ 1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน 2) ให้มีและบำรุงทางบก และทางน้ำ 3) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล

4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ 5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง 6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม 7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ 8) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น 9) ให้มีน้ำสะอาด หรือการประปา 10) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ 11) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้ 12) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ 13) ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ 14) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น 15) ให้มีการดำเนินการโรงรับจำนำหรือสถานลั่นเชือท้องถิ่น 16) หน้าที่อื่น ที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

นอกจากนี้ กฎหมายยังกำหนดให้เทศบาลเมือง ที่มีความสามารถ มีศักยภาพเพียงพอ อาจจัดทำกิจกรรมในเขตเทศบาลเมือง คือ 1) ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม 2) ให้มีสุสาน และฌาปนสถาน 3) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร 4) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์ มารดาและเด็ก 5) ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล 6) ให้มีการสาธารณสุข 7) จัดทำกิจกรรมซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข 8) จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา 9) ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา 10) ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ 11) ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น 12) เทศพาณิชย์

ในการบริหารงานของเทศบาลนั้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยปัจจัยในการบริหารที่สำคัญ คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุดในการบริหารต่าง ๆ นั้นคือ คน หรือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้องค์กรดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยจะเห็นได้จากมนุษย์เป็นผู้ใช้เงิน วัสดุอุปกรณ์ และกำกับดูแล การจัดการให้ดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพถ้าองค์กรใดขาดทรัพยากรมนุษย์แล้ว ก็จะทำให้กระบวนการในการบริหารเกิดความล่าช้า และนำไปสู่ความล้มเหลวในที่สุด โดยปัญหาที่สำคัญที่สุดขององค์กรส่วนใหญ่ ก็คือ ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เมื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ล้มเหลว ก็จะส่งผลไปสู่งานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารทุกองค์กรต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน เพราะผู้ปฏิบัติงานเป็นหัวใจสำคัญที่จะผลักดันภารกิจทั้งหลายขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ การที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

เทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาการจัดตั้งเทศบาล พ.ศ. 2479 เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2479 (ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 53 หน้า 1215 ลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2479) มีพื้นที่ประมาณ 24.14 ตารางกิโลเมตร มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจ และหน้าที่ในการตัดสินใจในการบริหารงานเทศบาล คราเทศบัญญัติ และอำนาจหน้าที่

ต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด โดยโครงสร้างการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ดังกล่าว แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คณะผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้บริหารที่ได้มาจากการเลือกตั้ง ได้แก่ นายกเทศมนตรี ส่วนที่ 2 ผู้บริหารส่วนราชการภายใน ซึ่งประกอบด้วย 9 ส่วนการบริหาร ดังนี้ 1) สำนักปลัดเทศบาล 2) สำนักการช่าง 3) กองคลัง 4) สำนักการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม 5) กองการศึกษา 6) กองสวัสดิการสังคม 7) กองวิชาการและแผนงาน 8) กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน 9) หน่วยงานตรวจสอบภายใน 10) สถานชนานูบาล (เทศบาลเมืองมหาสารคาม, 2554)

จากบทบาทและภารกิจที่รับผิดชอบ ถือว่า เทศบาลเมืองมหาสารคาม เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่ต้องจำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ให้มากที่สุด ซึ่งการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ในระยะที่ผ่านมา พบว่า ยังมีการร้องเรียนในการไม่ได้รับบริการจากเทศบาลอย่างทั่วถึง การให้บริการของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ยังไม่เป็นที่พอใจของประชาชน (เทศบาลเมืองมหาสารคาม, 2554)

ดังนั้น จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลเมืองมหาสารคาม จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม เพื่อหาแนวทางที่จะนำไปปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการทำงาน และการบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ให้เป็นที่พึงพอใจมากที่สุด อันจะนำไปสู่การพัฒนาของเทศบาลเมืองมหาสารคาม ให้มีความเจริญก้าวหน้าประสบผลสำเร็จและเกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยรวมต่อไป

วิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีสถานภาพในหน่วยงาน อายุ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 พนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.3.2 พนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคามที่มี สถานภาพในหน่วยงาน อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาในการวิจัยตามทฤษฎี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนของ Herzberg, Bomard and Synderman (1959, pp. 113 - 115 ; อ้างถึงใน อรุณรัตน์ อิ่มรัมย์, 2550, น. 4) ดังนี้

1.4.1.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การยอมรับนับถือ
- 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ลักษณะของงาน

1.4.1.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

- 1) นโยบาย และการบริหาร
- 2) การปกครองบังคับบัญชา
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล

1.4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่ทำการวิจัยระหว่าง เดือนพฤษภาคม 2555 ถึง เดือนมิถุนายน 2555

1.4.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.4.4.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานเทศบาลของเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำนวน 376 คน

1.4.4.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่างกำหนดจากจำนวนประชากร 376 คน โดยใช้สูตรการคำนวณทางสถิติตามวิธีการของ (Taro Yamane, 1973, p. 727) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 194 คน

1.4.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.4.5.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย

- 1) สถานภาพในหน่วยงาน
- 2) อายุ
- 3) ระดับการศึกษา

1.4.5.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ตามทฤษฎีของ Herzberg

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

เทศบาล หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นตาม พระราชกฤษฎีกาการจัดตั้งเทศบาล พ.ศ. 2496 และในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

พนักงานเทศบาล หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการในเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของเทศบาล ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงกระตุ้น หรือผลักดัน ให้บุคคลแสดงความต้องการ และพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการที่ตนเอง มีอยู่ ซึ่งบุคคลใดจะมีแรงจูงใจที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งได้นั้น จะต้องมีความต้องการเป็นพื้นฐาน และความต้องการนั้นก็จะเริ่มด้วย ความปรารถนา ความประสงค์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ความอยาก เป็นเงื่อนไข และถ้าหากเงื่อนไขต่าง ๆ เหล่านี้ ถูกกระตุ้น หรือผลักดันแล้ว ก็จะมีการตอบสนอง โดยบุคลากรเหล่านั้น จะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถ และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งก็จะส่งผลทำให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

หน้าที่ ความรับผิดชอบงาน ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล

ความสำเร็จของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพ

การยอมรับนับถือ หมายถึง การยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ การได้รับความไว้วางใจ และเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ได้รับความร่วมมือ ในการปฏิบัติงาน ให้มีความสำคัญ และชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง งานในหน้าที่ ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนหน่วยงานมีความเป็นธรรม ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตรงกับความสนใจ และความถนัด ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ ทำท่ายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ สายการบังคับบัญชาที่จัดอย่างถูกต้องเหมาะสม มีความชัดเจนของการสั่งการ และมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา มีการเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน หรือเทคนิคการทำงาน มีกิริยาสุภาพนุ่มนวล เมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน มีโอกาสที่จะพบ และปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน กล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชากัน มีความจริงใจต่อกันในหน่วยงาน มีการทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเอง และเข้าใจผู้อื่น

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงานอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงาน และ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน นอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว ซึ่งเป็นส่วนในการ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ข้อสนเทศที่ได้จากการวิจัย จะนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุง และพัฒนา ดังนี้

1.6.1 เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม และนำไปสู่การตอบสนองความต้องการของประชาชน

1.6.2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม

1.6.3 เพื่อพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของเทศบาลเมืองมหาสารคาม

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ค้นคว้าทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิด และทฤษฎีในการศึกษาวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ทฤษฎีแรงจูงใจ
4. บริบทเทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

2.1.1 การปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น (Local Government) ถือเป็นรูปแบบหนึ่งที่เป็นพื้นฐานการปกครองในระบบประชาธิปไตย และมีความสำคัญต่อการฝึกหัดประชาธิปไตย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนท้องถิ่นที่จะตอบสนองปัญหาความเป็นอยู่และทรัพยากรธรรมชาติของชุมชน ได้เป็นอย่างดี ซึ่งถ้าพึ่งเพียงรัฐบาลกลางในฐานะที่ต้องดูแลประชาชนโดยรวมทั่วประเทศ ไม่สามารถตอบสนองปัญหา และความต้องการ หรือแก้ไขปัญหาได้อย่างทั่วถึง และตรงตามความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ได้อย่างแท้จริง ทำให้รัฐบาลได้มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารปกครองแบบรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization) มาเป็นการบริหารการปกครองแบบกระจายอำนาจ (Decentralization) มากขึ้น เพื่อให้สิทธิแก่ชุมชนในการตัดสินใจดำเนินการกิจของท้องถิ่น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นการใช้ฐานท้องถิ่นเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศ (โกวิทย์ พวงงาม, 2550, น. 11)

2.1.1.1 ความหมายการปกครองท้องถิ่น

ได้มีผู้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้หลายท่าน ดังนี้

วุฒิสาร ตันไชย (2544, น. 1) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า “การปกครองที่รัฐกลาง หรือส่วนกลางได้กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมายมีพื้นที่ และประชาชนเป็นของตนเองและองค์กรดังกล่าวต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม”

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ (2547, น. 22) ให้ความหมาย ของการปกครองท้องถิ่นว่า “การปกครอง ซึ่งราชการส่วนกลางได้มอบอำนาจในการปกครอง และบริหารกิจการงาน ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในขอบเขตอำนาจหน้าที่ และพื้นที่ของตนที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย โดยมีความเป็นอิสระตามสมควร ไม่ต้องอยู่ในบังคับบัญชาของราชการส่วนกลางราชการส่วนกลางเป็นเพียงหน่วยคอยกำกับดูแลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินกิจการ ไปด้วยความเรียบร้อย”

โกวิท พวงงาม (2550, น. 13) ให้ความหมาย ของการปกครองท้องถิ่นว่า “องค์กรหนึ่งมีอาณาเขตของตนเอง มีประชากรตามที่หลักเกณฑ์กำหนด มีอำนาจ และมีอิสระในการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตน โดยมีหน้าที่ให้บริการในด้านต่าง ๆ แก่ประชาชน ซึ่งประชาชนในพื้นที่ดังกล่าว จะมีส่วนร่วมในการในการบริหารและปกครองตนเองด้วยตนเอง”

Holloway (1951, pp. 101 - 103) ให้ความหมาย ของการปกครองท้องถิ่นว่า “เป็นองค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกมาจากการเลือกตั้งจากประชาชน” (ปธาน สุวรรณมงคล, 2547, น. 1 - 2)

สรุป จากความหมายที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลาง หรือส่วนกลางได้กระจายอำนาจในการปกครองและการบริหารงาน ให้แก่หน่วยการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมาย มีอาณาเขตแน่นอน และมีผู้บริหารที่ได้มาจากการเลือกตั้งจากประชาชน เป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารอย่างอิสระตามสมควร และมีการบริหารการคลังของตน ดำเนินกิจกรรมภายในกรอบที่กฎหมายบัญญัติไว้เพื่อประโยชน์ของรัฐ และของท้องถิ่นนั้น ๆ รวมทั้งประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเองด้วย

2.1.1.2 ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการภาครัฐในยุคปัจจุบัน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการปกครองและการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อตอบสนองความ

ต้องการได้อย่างแท้จริง ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น สรุปได้ดังนี้ (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539, น. 6 - 29)

1) เป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) กล่าวคือ การปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีความเกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง การบริหารท้องถิ่นเกิดความรับผิดชอบ และวางแผนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่ อันนำมาซึ่งความศรัทธา เลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตยในที่สุด

2) ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (Self Government) หัวใจของการปกครองระบอบประชาธิปไตยประการหนึ่ง คือ การปกครองตนเอง โดยการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง ผู้บริหารท้องถิ่นได้มาจากการเลือกตั้งมาเพื่อรับผิดชอบบริหารท้องถิ่น

3) เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล อันมีเหตุผลจาก

ก. ภารกิจของรัฐบาลมีอยู่อย่างกว้างขวาง นับวันจะขยายเพิ่มขึ้น

ข. รัฐบาลมีอาจจะดำเนินการในการสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ได้อย่างทั่วถึง เพราะแต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกัน การแก้ปัญหาหรือจัดบริการ โครงการในท้องถิ่น โดยรูปแบบที่เหมือนกันย่อมไม่บังเกิดผลสูงสุด ท้องถิ่นย่อมรับรู้ปัญหาและเข้าใจปัญหาได้ดีกว่าผู้ ซึ่งไม่อยู่ในท้องถิ่นนั้นประชาชนในท้องถิ่น จึงเป็นผู้ที่เหมาะสมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นนั้นมากที่สุด

ค. กิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นนั้น ไม่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นอื่น และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อประเทศโดยรวม จึงเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการดังกล่าวเอง

4) สามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

5) เป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารของประเทศในอนาคต

6) สอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

สรุป ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น คือ เป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง แบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารของประเทศในอนาคต และสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

2.1.1.3 วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

โกวิทช์ พวงงาม (2550, น. 14) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

- 1) เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในด้านการเงิน บุคลากร ตลอดจนระยะเวลาที่ใช้ดำเนินการให้บริการชุมชน และทำให้เกิดความประหยัด
- 2) เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เพราะความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับบริการจากรัฐบาลเพียงฝ่ายเดียวอาจไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริง และล่าช้า
- 3) เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ทั้งในบทบาทฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติ

สรุป วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในด้านการเงิน บุคลากร และระยะเวลาที่ใช้ดำเนินการให้บริการชุมชน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตรงกับความต้องการ และเพื่อเป็นสถาบันที่ให้การศึกษการปกครองระบอบประชาธิปไตย

2.1.1.4 ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

นกรินทร์ เมฆไตรรัตน์ (2547, น. 22) ได้จำแนกลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายจากส่วนกลาง มีสถานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย มีขอบเขตของการปกครองที่แน่นอน และมีคณะผู้แทนที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น เป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารงานอย่างอิสระ และมีอำนาจอิสระในด้านการคลัง เช่น การจัดเก็บภาษีและการจัดหารายได้อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด และจัดทำงบประมาณของตนเอง รวมทั้งมีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบาย และมีการบริหารงานของตนเองไม่ต้องขอคำสั่งจากราชการบริหารส่วนกลาง ซึ่งองค์กรท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นนี้จะมีบุคลากรของตนเองบริหารงานภายในท้องถิ่น เป็นพนักงานของท้องถิ่นที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณของท้องถิ่นเอง

ปธาน สุวรรณมงคล (2547, น. 4 - 5) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

1. เป็นนิติบุคคล
2. มีอำนาจหน้าที่เฉพาะ
3. ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง
4. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง

5. มีความเป็นอิสระในการบริหารงานอย่างเพียงพอ
6. มีอำนาจในการจัดหารายได้และใช้จ่ายรายได้อย่างอิสระตามสมควร
7. มีการกำกับดูแลจากรัฐ

สรุป ลักษณะสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ มีสถานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่เฉพาะ มีผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง มีความเป็นอิสระในการบริหารงานอย่างเพียงพอ มีอำนาจในการจัดหารายได้และใช้จ่ายรายได้

2.1.2 การปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล

2.1.2.1 ความเป็นมา

เทศบาล คือหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของไทย ถือกำเนิดในสมัยพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 7) ทรงริเริ่ม และแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำการศึกษาหาแนวทางในการจัดตั้งองค์กรปกครองรูปแบบเทศบาลขึ้น การดำเนินการของเทศบาลในขณะนั้นก็ยังไม่สมบูรณ์แบบตามหลักการของการปกครองตนเองตามที่มีพระประสงค์ เนื่องจากในขณะนั้น ผู้บริหารเทศบาลมิได้มาจากการเลือกตั้งของประชาชนล้วนแต่เป็นข้าราชการประจำทั้งสิ้นจนกระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลงการปกครองโดยคณะราษฎร พ.ศ. 2475 ขึ้น ร่างพระราชบัญญัติเทศบาลก็ยังไม่ได้ออกมาใช้ (สมบุญ เลขสมบุญสุข, 2545, น. 1 - 33)

ในปี พ.ศ. 2476 รัฐบาลภายใต้การนำของจอมพล ป. พิบูลสงคราม ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ได้ตรากฎหมายโดยประกาศใช้พระราชบัญญัติเทศบาลขึ้นเป็นครั้งแรกชื่อ “พระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476” กฎหมายเทศบาลฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายในการมอบอำนาจการปกครองตนเองให้แก่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองเพื่อให้เทศบาลเป็นสถาบันการเรียนรู้การปกครองตามระบอบประชาธิปไตย และต่อมาได้มีการจัดตั้งเทศบาลขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2478 โดยยกฐานะสุขาภิบาลที่มีอยู่เดิมแล้วขึ้นเป็นเทศบาล ขณะนั้นมีจำนวน 35 แห่งดำเนินการเทศบาล และต่อมารัฐบาลได้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลหลายครั้งหลายหน กล่าวคือ ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2481, พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2486 และ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ซึ่งกฎหมายเทศบาลฉบับหลังสุดนี้ถือเป็นกฎหมายหลักในการดำเนินงานของเทศบาลมาจนถึงปัจจุบันนี้ โดยได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 (สมบุญ เลขสมบุญสุข, 2545, น. 123 - 161)

2.1.2.2 การจัดตั้งเทศบาล

เทศบาลมิได้จัดตั้งขึ้นทั่วทั้งประเทศ แต่จะจัดตั้งขึ้นเป็นแห่ง ๆ ไปตามหลักเกณฑ์ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12)

พ.ศ. 2546 กล่าวคือ เมื่อท้องถิ่นใดมีสภาพอันสมควรยกฐานะเป็นเทศบาลให้จัดตั้งท้องถิ่นนั้น ๆ เป็นเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง หรือเทศบาลนคร และกำหนดให้เทศบาลเป็นทบวงการเมืองโดยให้เทศบาลมี 3 ประเภท คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร จัดตั้งขึ้นตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

1) เทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตเทศบาลไว้ด้วย (มาตรา 9)

2) เทศบาลเมือง ได้แก่ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่หนึ่งหมื่นคนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้ และซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย (มาตรา 10)

3) เทศบาลนคร ได้แก่ ท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ห้าหมื่นคนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้ และซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลนคร ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย (มาตรา 11)

ท้องถิ่น ซึ่งได้ยกฐานะเป็นเทศบาลแล้ว อาจถูกเปลี่ยนแปลงฐานะ หรือยุบเลิกได้โดยทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย ส่วนในการยุบเลิกเทศบาล ให้ระบุถึงวิธีการจัดทรัพย์สินไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทยด้วย

สรุป เทศบาลจัดตั้งขึ้นตามหลักเกณฑ์ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร

2.1.2.3 โครงสร้างเทศบาล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ได้กำหนดองค์การเทศบาล ประกอบด้วย สภาเทศบาล และนายกเทศมนตรี (มาตรา 14)

สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในเทศบาล จะมีโครงสร้างทางเจ้าหน้าที่อีกส่วนหนึ่ง เรียกว่า “พนักงานเทศบาล” โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) สภาเทศบาล ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นตามจำนวน ดังต่อไปนี้ (มาตรา 15)

- 1.1) สภาเทศบาลตำบล ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนสิบสองคน
- 1.2) สภาเทศบาลเมือง ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนสิบแปดคน
- 1.3) สภาเทศบาลนคร ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนยี่สิบสี่คน

สมาชิกสภาเทศบาลอยู่ในตำแหน่งได้คราวละสี่ปีนับแต่วันเลือกตั้ง (มาตรา 16)

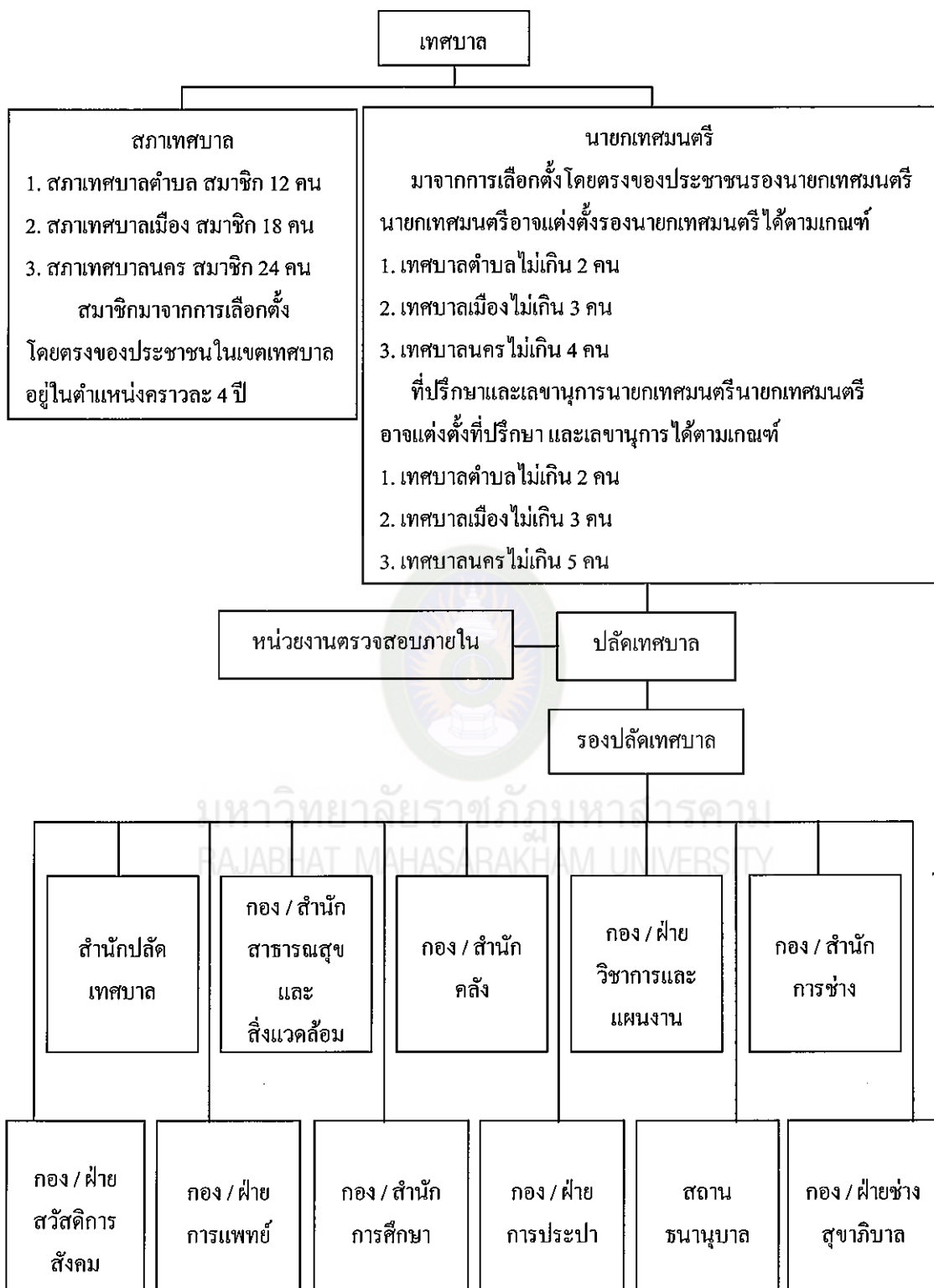
2) นายกเทศมนตรี ให้เทศบาลมีนายกเทศมนตรีคนหนึ่งซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น (มาตรา 48 ทวิ)

นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีซึ่งมิใช่สมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของเทศบาลตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมายได้ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (มาตรา 48 อัญญา)

1. เทศบาลตำบล ให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกินสองคน
 2. เทศบาลเมือง ให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกินสามคน
 3. เทศบาลนคร ให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกินสี่คน
- 3) พนักงานเทศบาล เป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานประจำ

สำนักงาน หรือนอกสำนักงานเป็นผู้นำนโยบายของคณะผู้บริหารไปปฏิบัติ โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบในการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการกำหนดส่วนราชการของเทศบาล พ.ศ. 2542 แบ่งออกเป็น 12 หน่วยงาน ประกอบด้วย

- 3.1) สำนักปลัดเทศบาล
- 3.2) สำนัก / กองคลัง หรือฝ่ายการคลัง
- 3.3) สำนัก / กอง หรือฝ่ายการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม
- 3.4) สำนัก / กอง หรือฝ่ายการช่าง
- 3.5) สำนัก / กอง หรือฝ่ายการศึกษา
- 3.6) สำนัก / กอง หรือฝ่ายวิชาการและแผนงาน
- 3.7) สำนัก / กอง หรือฝ่ายสวัสดิการสังคม
- 3.8) สำนัก / กอง หรือฝ่ายช่างสุขาภิบาล
- 3.9) สำนัก / กอง หรือฝ่ายการแพทย์
- 3.10) สำนัก / กอง หรือฝ่ายการประปา
- 3.11) หน่วยงานตรวจสอบภายใน
- 3.12) หน่วยงานแขวง



ภาพที่ 2.1 ตัวอย่างการวางภาพประกอบบทนิพนธ์. ปรับปรุงจาก โครงสร้างของเทศบาล. (น. 114), โดย โกวิท พวงงาม, 2550, กรุงเทพฯ : บริษัท ส. เอเชียเพรส (1989). จำกัด.

2.1.2.4 หน้าที่เทศบาล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ได้แบ่งหน้าที่ของเทศบาลออกเป็นหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ และหน้าที่ที่จะเลือกปฏิบัติ ซึ่งขึ้นอยู่กับประเภทของเทศบาล ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1

แสดงหน้าที่ของเทศบาลตำบล

หน้าที่ที่ต้องทำ (มาตรา 50)	หน้าที่ที่อาจจัดทำ (มาตรา 51)
1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน	1. ให้มีน้ำสะอาด หรือการประปา
2. ให้มีและบำรุงทางบก และทางน้ำ	2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
3. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล	3. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ	4. ให้มีสุสาน และฌาปนสถาน
5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง	5. บำรุง และส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษา อบรม	6. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์
7. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ	7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่น
8. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	
9. หน้าที่อื่น กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล	

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก หน้าที่ของเทศบาลตำบล. (น. 114), โดย โกวิท พวงงาม, 2550, กรุงเทพฯ ฯ : วิญญูชน.

ตารางที่ 2.2

แสดงหน้าที่ของเทศบาลเมือง

หน้าที่ที่ต้องทำ (มาตรา 53)	หน้าที่ที่อาจจัดทำ (มาตรา 54)
1. มีหน้าที่เช่นเดียวกับเทศบาลตำบล ตามข้อ 1 - 9	1. ให้มีตลาดทำเทียบเรือ และท่าข้าม
2. ให้มีน้ำสะอาด หรือการประปา	2. ให้มีสุสาน และฌาปนสถาน
3. ให้มีโรงฆ่าสัตว์	3. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
4. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์ และรักษา คนเจ็บไข้	4. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์ มารดาและเด็ก
5. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ	5. ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล
6. ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ	6. ให้มีการสาธารณสุข
7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่น	7. จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
8. ให้มีการดำเนินกิจการ โรงรับจำนำหรือ สถานสินเชื่อท้องถิ่น	8. จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา
	9. ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬา และพลศึกษา
	10. ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะสวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
	11. ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรมและรักษา ความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
	12. เทศพาณิชย์

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก หน้าที่ของเทศบาลเมือง. (น. 114), โดย โกวิท พวงงาม, 2550, กรุงเทพฯ ฯ : วิญญูชน.

ตารางที่ 2.3

แสดงหน้าที่ของเทศบาลนคร

หน้าที่ที่ต้องทำ (มาตรา 56)	หน้าที่ที่อาจจัดทำ (มาตรา 57)
1. มีหน้าที่เช่นเดียวกับเทศบาลเมืองตาม ข้อ 1 - 8	1. มีหน้าที่เช่นเดียวกับเทศบาลเมือง ตามข้อ 1 - 12
2. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดา และเด็ก	
3. กิจการอย่างอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข	
4. การควบคุมสุขลักษณะและอนามัยในร้าน จำหน่ายอาหาร โรงมหรสพ และสถาน บริการ	
5. จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการปรับปรุง แหล่งเสื่อมโทรม	
6. จัดให้มีและควบคุมตลาดท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ	
7. การวางผังเมือง และควบคุมการก่อสร้าง	
8. การส่งเสริมกิจการท่องเที่ยว	

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก *หน้าที่เทศบาลนคร*. (น. 114), โดย โกวิทช์ พวงงาม, 2550, กรุงเทพฯ ฯ :
วิญญูชน.

สรุป เทศบาล คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของไทย จัดตั้งขึ้นเป็น แห่ง ๆ ไปตามสภาพอันสมควรยกฐานะเป็นเทศบาล ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 7 แห่ง พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร มีหน้าที่ที่ต้องทำและหน้าที่ที่อาจจัดทำ ซึ่งขึ้นอยู่กับประเภทของเทศบาล โครงสร้างเทศบาล ประกอบด้วย สภาเทศบาล และนายกเทศมนตรี สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในเทศบาล มีโครงสร้างของเจ้าหน้าที่อีกส่วนหนึ่ง เรียกว่า “พนักงานเทศบาล”

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายท่าน เช่น

อรสา รุ่งปีตะรังสี (2530, น. 11) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยหรือสาเหตุที่ทำให้บุคคลใช้พลังงานไป เพื่อจุดมุ่งหมายที่ปรารถนา ซึ่งจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการของคน พฤติกรรมที่แสดงออกเกิดจากปัจจัยเดียว หรือหลายปัจจัยก็ได้ แต่อย่างไรก็ดีแรงจูงใจของมนุษย์จะอยู่บนพื้นฐานความต้องการ

ธันวา เฟ็งคำ (2536, น. 14 ; อ้างถึงใน ถัดดา กุลนานันท์, 2544, น. 6) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อจะมุ่งสู่เป้าหมายที่ตนต้องการอย่างมีทิศทางทั้งแรงขับและแรงจูงใจต่างก็เกิดจากสาเหตุต่าง ๆ หลายประการ เช่น เกิดจากความต้องการที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอก สิ่งเร้าภายใน หรือทั้งสิ่งเร้าภายนอก และสิ่งเร้าภายในรวมกัน เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการเป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับของสังคม ฯลฯ สิ่งเร้าต่าง ๆ ดังกล่าวจะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น ทั้งแรงจูงใจและแรงขับต่าง ๆ ก็เป็นแรงผลักดันที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมแตกต่างกัน จึงกล่าวได้ว่า แรงขับทำให้เกิดพฤติกรรมแบบใดก็ได้ ส่วนแรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง และมีจุดมุ่งหมาย

เรวัธ สวัสดิ์ (2536, น. 14) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจอาจเกิดได้จากสิ่งเร้าภายใน และภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เองภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่างจึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรม เพื่อทดแทนสิ่งที่ขาด หรือความต้องการนั้น ส่วนภายนอก ได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่เร้าเร้านำช่องทาง และเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าจากภายใน หรือภายนอกแต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้

สุธารัตน์ อนุกุลประเสริฐ (2538, น. 8 ; อ้างถึงใน ถัดดา กุลนานันท์, 2544, น. 6) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นเหตุทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา เพื่อตอบสนองความต้องการ หรือเพื่อตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตนต้องการ พฤติกรรมของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลพฤติกรรมระหว่างบุคคลหรือพฤติกรรมกลุ่มล้วนมีสาเหตุ และสิ่งที่เป็นสาเหตุสำคัญสาเหตุหนึ่ง คือ แรงจูงใจ มนุษย์มีพฤติกรรมแตกต่างกันเพราะแรงจูงใจแตกต่างกันบางครั้งแรงจูงใจเหมือนกันอาจมีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน ในขณะที่บางครั้งแรงจูงใจต่างกัน แต่มีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเหมือนกัน

กุญชรีย์ คำชาย (2540, น. 215) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับ ซึ่งพุ่งตรงไปเป้าหมายทั้งในลักษณะของการเข้าหา หรือการยกย่อง

ชูศักดิ์ เจนประโคน (2541, น. 8) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะใด ๆ ก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน เพื่อให้งานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และมีสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนด

สมพร สุทัศนีย์ (2542, น. 29) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง การกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้น หรือมีแรงขับในการแสดงพฤติกรรมทางสังคม และพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะในองค์การผู้นำมีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจให้ผู้ร่วมงาน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ เพราะมนุษย์จะทำงานเต็มความสามารถ หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับความเต็มใจ ความกระตือรือร้น ในการทำงานการจูงใจเป็นเรื่องของการสนองความต้องการที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2542, น. 150) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายใน และภายนอกตัวบุคคล จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้น หรือการสร้างสิ่งเร้า เพื่อช่วยให้การกระทำต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นภาวะกระตุ้นให้ปฏิบัติงานด้วยความขยัน มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วย เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังงานภายในของคนปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมุ่งหวังที่จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, น. 138) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า แรงจูงใจจะทำให้บุคคลเลือกพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้เป็นผลมาจากสภาพในตัวบุคคล และสภาพแวดล้อม

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้น หรือผลักดัน ให้บุคคลแสดงความต้องการ และพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ ซึ่งบุคคลใดจะมีแรงจูงใจที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งได้นั้น จะต้องมีความต้องการเป็นพื้นฐาน และความต้องการนั้นก็จะเริ่มด้วย ความปรารถนา ความประสงค์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ความอยาก เป็นเงื่อนไข และถ้าหากเงื่อนไขต่าง ๆ เหล่านี้ถูกกระตุ้น หรือผลักดันแล้ว ก็จะได้รับ การตอบสนอง โดยบุคคลากรเหล่านั้น จะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถ และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งก็จะส่งผลทำให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

2.2.2 ความเป็นมาของแรงจูงใจในการทำงาน

ธนาช นาคเพ็ชร (2539, น. 7 ; อ้างถึงใน ลัดดา กุลนานันท์, 2544, น. 8) ได้ให้ความเห็นว่าก่อนสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรม คือ ก่อนปี พ.ศ. 2303 การประกอบธุรกิจเกิดขึ้นได้ในรูปของอุตสาหกรรมขนาดเล็ก หรือเป็นอุตสาหกรรมครอบครัวความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับนายจ้าง จึงเป็นแบบ “นายจ้างอุปถัมภ์คนงาน” ซึ่งคนงานจะสำนึกในบุญคุณของนายจ้างเป็นส่วนใหญ่ วิธีการของแรงจูงใจที่นายจ้างนำมาใช้เป็นส่วนมาก คือ การทำให้รู้สึกกลัวการลงโทษ ซึ่งอาจ เป็นทางวัตถุ (งดให้สินจ้างรางวัล) ทางการเงิน (ตัดเงินเดือน หรือค่าจ้าง) หรือทางสังคม (ขาดการยอมรับนับถือจากคนอื่น) เมื่อคนงานเกิดความรู้สึกกลัวการลงโทษ หรือมีความละอายที่จะรับการลงโทษ จึงทำให้พยายามทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เป็นที่พอใจของนายจ้างตลอดไป ภายหลังจากที่มี การปฏิวัติอุตสาหกรรมแล้ว มีการขยายขอบเขตของการทำงานในหน่วยงานกว้างขวางขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานกับนายจ้าง จึงเปลี่ยนไปกลายเป็นความเห็นห่างกันมากขึ้น เป้าหมายของการทำงานจะมุ่งไปสู่การผลิตที่มีปริมาณมาก ฉะนั้นระบบการทำงานที่เปรียบมนุษย์ว่าเสมือนเครื่องจักร จึงเกิดขึ้น ใครผลิตได้มากย่อมได้รับค่าตอบแทนมาก หรืออีกนัยหนึ่งถ้าใครต้องการผลตอบแทนมากต้องบังคับตัวเองให้ทำงานที่ได้ผลผลิตมากนั่นเอง แรงจูงใจที่ให้ในสภาพอย่างนี้ ก็คือ การเสนอผลตอบแทนจำนวนมากแก่คนงาน อันก่อให้เกิดระบบการแข่งขัน ซึ่งการเข้าสู่ระบบการแข่งขันกันนั้น ก่อให้เกิดปัญหาหลายอย่างทั้งปัญหาด้านมนุษยธรรม การหยุดงาน ผลงานผลผลิตที่มีปริมาณมาก แต่ด้อยคุณภาพ ฯลฯ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ กระทบกระเทือนต่อเสถียรภาพ หรือความเป็นปึกแผ่นของหน่วยงานเกิดขึ้นไม่ได้ ฉะนั้นต้องคำนึงถึงภาวะทางจิตใจหลายอย่างเป็นต้นว่า ขวัญ กำลังใจ ความรู้สึกมีส่วนร่วม ในการเป็นเจ้าของผู้ร่วมงานทุกคนด้วย จึงจะทำให้กิจการในหน่วยงานดำเนินไปอย่างราบรื่น และบรรลุผลสำเร็จด้วยดี ตลอดจนมีความเป็นปึกแผ่นมั่นคง แรงจูงใจที่นำมาใช้เพื่อส่งเสริมความเห็นในสภาวะนี้ จึงอยู่ที่การพยายามหาวิถีต่าง ๆ ซึ่งนอกเหนือไปจากการทำให้รู้สึกกลัวการลงโทษ หรือการเสนอค่าตอบแทนราคาสูงมาใช้แทน ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะมุ่งไปสู่การทำให้คนงานเกิดความรู้สึกพอใจ และมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในกิจการนั้น ๆ อันเป็นเครื่องส่งเสริมให้เกิดศรัทธาหรือความเต็มใจที่จะทำงานอย่างมุ่งมั่นแท้จริงได้

2.2.3 ประเภทของการจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจมีหลายประเภทตามลักษณะการวิเคราะห์ของนักจิตวิทยา แต่ถ้าแบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ แบ่งออกได้ 2 ประเภท (พวงเพชร วัชรอยู่, 2537, น. 10)

2.2.3.1 แรงจูงใจทางสรีระ เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ หรือตามสัญชาตญาณที่เกิดขึ้นเองตั้งแต่เกิดบางที่เรียกว่า แรงจูงใจไร้สำนึก มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหน็ดเหนื่อย ความต้องการทางเพศ

เป็นต้น เมื่อเกิดความต้องการเหล่านี้แล้ว ก็จะทำให้เกิดภาวะขาดความสมดุลของร่างกาย ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดแรงขับก็จะลดลงกลับเข้าสู่สภาวะความสมดุล

2.2.3.2 แรงจูงใจทางสังคม เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ภายในที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น หรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ต้องการตำแหน่ง และฐานะทางสังคม เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจทางสังคมนี้เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ตัวบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบันต่าง ๆ ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ตลอดจนศาสนา และการเมือง เป็นต้น

2.2.4 แนวโน้มปัจจุบันของแรงจูงใจในการทำงาน

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537, น. 33 - 34) อธิบายว่า แรงจูงใจในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับความต้องการ 3 ประการ เป็นส่วนใหญ่ คือ

2.2.4.1 ความต้องการความสำเร็จ คือ ความต้องการความสำเร็จเกี่ยวกับตนเอง มองเห็นมาตรฐานของความเป็นเยี่ยม ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง แต่เป็นเป้าหมายที่เป็นจริง มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า ต้องการตอบกลับของการกระทำในทันที และอย่างชัดเจน และมีความรับผิดชอบในสิ่งที่นำเสนอ

2.2.4.2 ความต้องการความผูกพัน คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดเป็นส่วนตัว และการสร้างมิตรภาพจากผู้อื่น ชอบคนอื่น และต้องการให้คนอื่นชอบตนเอง ต้องการยอมรับ และต้องการการให้อภัยแสวงหาความสัมพันธ์อันอบอุ่น และมิตรภาพในหน่วยงาน ไม่สนใจแผนงานล่วงหน้าของหน่วยงาน แต่ชอบงานที่สามารถอยู่กับคนอื่นได้ และช่วยคนอื่นได้

2.2.4.3 ความต้องการอำนาจ คือ ความต้องการบังคับให้ผู้อื่นได้ปฏิบัติตาม มักจะแสวงหาตำแหน่งที่มีอำนาจสามารถสั่งคนอื่นได้ในความต้องการทั้ง 3 ชนิดนี้ คือ ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่มีความหมาย และมีความสำคัญต่อการทำงานมากที่สุด นักจิตวิทยาที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในหน่วยงานในปัจจุบัน จึงมุ่งเน้นความสำคัญเฉพาะความต้องการความสำเร็จเพียงอย่างเดียว Clelland (1973, p. 320 ; อ้างถึงใน พวงเพชร วัชรอยู่, 2537, น. 33 - 34) กล่าวว่า ได้ศึกษาแรงกระตุ้นของคน เรื่องที่ศึกษา คือ ความต้องการความสำเร็จ ซึ่งเป็นความต้องการทำสิ่งหนึ่ง ๆ ให้ดีขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน จากการศึกษาค้นคว้าก็เป็นที่ปรากฏชัดว่า ความต้องการความสำเร็จเป็นกุญแจสำคัญอันหนึ่งนำไปสู่ความเจริญทางเศรษฐกิจ เพราะคนที่ชอบทำอะไรให้ดีขึ้นกว่าเดิมนั้นเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และสร้างความเจริญให้กับหน่วยงานอันเป็นรากฐานที่มั่นคงของการพัฒนาเศรษฐกิจนั่นเอง มักจะทำอะไรด้วยมือตนเอง จึงทำให้เป็นผู้ที่เข้าใจถึงวิธีการในการกระทำดีขึ้น ได้อย่างแจ่มแจ้ง บุคคลพวกนี้จึงไม่ต้องพึ่งพาการยอมรับจากผู้อื่นไม่ต้องให้คนอื่น

คอยบอกว่า สิ่งที่เขาทำนั้นดีเพียงใด แต่เกิดจากสำนึกของเขาเองว่าความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการกระทำ
แค่ไหน

ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จ สามารถทำงานได้ดีกว่าเตรียมการได้เร็วกว่าทั้งนี้
ความสามารถเป็นผู้นำ หรือเป็นประธานของหน่วยงานได้ แต่ผู้บริหารงานได้ดีไม่ใช่ผู้ที่มีความสามารถ
เป็นผู้นำ หรือประธานของหน่วยงานได้ แต่ผู้บริหารได้ดีไม่ใช่ผู้ที่มีความต้องการที่นำไปสู่ความสำเร็จสูง
เพราะการกระตุ้นความต้องการความสำเร็จในตัวผู้อื่นต้องอาศัยความรู้ และความชำนาญที่ต่างไป
จากความต้องการความพอใจความสำเร็จเพื่อตนเอง

ปัจจุบันหน่วยงานหลายแห่ง จึงเน้นที่จะศึกษาและให้ความสำคัญกับความสำคัญกับความต้องการ
ความสำเร็จเป็นส่วนใหญ่ เพราะถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้คนมีแรงจูงใจในการทำงานได้ดีขึ้น
และเป็นความต้องการที่เกิดจากภายในตัวบุคคลเอง

ส่วนวิธีการที่อาจนำมาใช้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการสนองความต้องการของคนงาน
พร้อมกับการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานไปด้วยในขณะเดียวกัน คือ การจัดระบบ เครื่องมือ
อัน ได้แก่ การจัด โปรแกรมการศึกษา เครื่องกีฬาและการแข่งขันกีฬา และการให้มติดนตรี เป็นต้น

2.2.5 ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

งานที่ทุกคนทำอยู่นั้น ไม่ใช่จะเป็นงานที่กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำเสมอไป
งานบางอย่างอาจเป็นงานที่น่าเบื่อ ซ้ำซาก จำเจ จึงมีผู้ทำการศึกษาดูว่างานลักษณะใดบ้างที่ก่อให้เกิด
แรงจูงใจในการทำงาน ผลปรากฏว่า งานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น มีลักษณะ ดังนี้
(พวงเพชร วัชรอยู่, 2537, น. 28)

2.2.5.1 งานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น

2.2.5.2 งานที่มีโอกาสใช้การตัดสินใจ และสติปัญญา

2.2.5.3 งานที่มีโอกาสที่จะทำให้ได้ดี เป็นที่สนใจของคนอื่น

2.2.5.4 งานที่มีโอกาสจะใช้ความชำนาญที่มีอยู่

2.2.5.5 งานที่มีโอกาสปลอดจากการควบคุม เพื่อผู้ทำงานจะได้มีความเป็นอิสระ
และสามารถใช้ความคิดริเริ่มที่มีอยู่ได้

2.2.5.6 งานที่มีโอกาสในการเตรียมการ และเป็นงานที่มีความก้าวหน้า จึงมี
เทคนิคของผู้บริหารที่จะจัดงานให้มีลักษณะดังกล่าวขึ้นในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นที่จูงใจคนงานให้
ลงมือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.6 พฤติกรรมการจูงใจที่หน่วยงานต้องการ

หน่วยงานทุกแห่งตระหนักถึงความสำคัญของการใช้แรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก สิ่งที่หน่วยงานคาดหวังและต้องการจากคนงานในรูปของพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจนั้น มีดังต่อไปนี้ (พวงเพชร วัชรระอยู่, 2537, น. 35 - 36)

2.2.6.1 มีคนดีเข้ามาสมัครงานในหน่วยงาน และยึดงานที่ทำอยู่นานเท่านั้น โดยไม่ย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น สถิติการผลัดงาน การลาออกจากงานนั้น นับเป็นความบกพร่องของฝ่ายบริหารในหน่วยงานที่เดียว เพราะภายใต้ระบบการบริหารนั้น การหยุดงานอาจเนื่องมาจากสาเหตุทางใจแทนสาเหตุทางกายก็ได้ ดังนั้น การที่มีคนมาสมัครทำงานและทำอยู่นาน จึงเป็นพฤติกรรมการจูงใจอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

2.2.6.2 การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของคนงาน แม้ว่าหน่วยงานจะไม่ได้ระบุ หรือชี้แจงรายละเอียดของหน้าที่การงานนั้น ๆ ไว้ทั้งหมด คนงานก็สามารถดำเนินการได้ โดยลำพังให้บรรลุเป้าหมาย

2.2.6.3 การให้ความร่วมมือต่อหน่วยงาน ตลอดจนความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีต่อหน่วยงานล้วนเป็นพฤติกรรมที่มีจากการจูงใจที่หน่วยงานต้องการ

2.2.6.4 ความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งแสดงออกโดยการตั้งใจ และเต็มใจที่จะทำงาน จนสุดความสามารถ ทั้งยังมีการฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่มีความสามารถ และทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ เป็นพฤติกรรมการจูงใจของบุคคลที่หน่วยงานต้องการมาก

2.2.6.5 ความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานเป็น พฤติกรรมการจูงใจที่หน่วยงานต้องการจากคนงานด้วย เช่นกัน

2.2.6.6 ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน คอยป้องกันความเสียหายที่เกิดกับหน่วยงาน ไม่ทำให้หมิ่น โทษของหน่วยงานเสียไป ก็เป็นพฤติกรรมการจูงใจอีกอย่างหนึ่งที่หน่วยงานต้องการ จากคนงาน

2.2.7 พฤติกรรมการจูงใจ

พฤติกรรมการจูงใจมีลักษณะ ดังนี้

2.2.7.1 อาจมีการแสดงออกมาในรูปของความสนใจในความสำเร็จจากงานที่ทำ มากกว่าจะสนใจรางวัลหรือความสำเร็จ

2.2.7.2 การทำงานด้วยความตั้งใจพิถีพิถัน ไม่ใช่เพื่อความสนุกหรือพันทนขันต่อ

2.2.7.3 ความคิดที่มีต่อการทำให้ดีขึ้น ซึ่งเกิดขึ้นอยู่เสมอแทบจะเป็นลักษณะ ประจำตัว

2.2.7.4 ส่วนพฤติกรรมการจูงใจที่บุคคลคาดหวังและต้องการจากหน่วยงานนั้นมีดังนี้

- 1) การได้มีส่วนร่วมในการวินิจฉัยสั่งการมากขึ้น
- 2) การที่อิทธิพลหรืองานในความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น
- 3) ความเสมอภาพในอำนาจหวังให้หน่วยงานปฏิบัติอย่างถูกต้องและยุติธรรม ไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อหน่วยงาน ซึ่งหากหน่วยงานสามารถสร้างพฤติกรรมทั้ง 3 ประการ ดังกล่าวให้เกิดขึ้นก็จะเป็นการจูงใจให้คนงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2.8 กระบวนการแรงจูงใจที่อาจนำมาใช้ในหน่วยงาน

กระบวนการแรงจูงใจที่อาจนำมาใช้ในหน่วยงานนั้น มีดังนี้ (นพพงษ์ บุญจิตรา - คุลย์, 2527, น. 119 - 121)

2.2.8.1 ระเบียบวินัย ที่หน่วยงานกำหนดขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ที่เข้ามาสังกัดในหน่วยงานทุกคนรู้สึกสบายใจที่ต่างอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดียวกัน

2.2.8.2 การตอบแทนแบบเงื่อนไขเป็นรายหมู่วิธีการนี้ คือ การให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่ทุกคนที่เข้าเป็นสมาชิกในหน่วยงาน เพื่อให้ทุกคนพอใจภูมิใจว่าหน่วยงานคอยดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของบุคคลในหน่วยงานพอควร ตัวอย่าง เช่น การบริการสันตนาการ การให้รางวัลพิเศษนอกจากค่าจ้าง การให้การตอบแทน เช่นนี้ คือ การตอบแทนโดยมีเงื่อนไขเฉพาะกับผู้ที่เข้ามาทำงานและสังกัดในหน่วยงานเท่านั้น

2.2.8.3 การตอบแทนแบบเงื่อนไขเป็นรายบุคคล หน่วยงานให้รางวัลตอบแทนแก่บุคคลที่ทำงานดีเด่นให้กับหน่วยงาน เพื่อเป็นกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่เป็นพิเศษ เป็นการกระตุ้นให้บุคคลได้แสดงความสามารถที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่

2.2.8.4 การเปิดโอกาสให้บุคคลแสดงความสามารถที่มีอยู่ตามความพอใจของเขา ซึ่งความพอใจนี้อาจแบ่งเป็น

1) ความพอใจเฉพาะอย่างไม่ปรารถนาอย่างอื่นยิ่งไปกว่านี้ แม้จะเสนอรางวัลที่ดีกว่าก็ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง

2) ความพอใจที่จะทำทุกอย่างเพื่อหน่วยงานที่สังกัดอยู่ เช่น การได้รับมอบหมายให้ทำที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบอยู่ด้วยความเต็มใจ

2.2.8.5 การเปิดโอกาสให้บุคคลได้เลือกกลุ่มทำงานด้วยตนเอง ซึ่งเมื่อเขาได้ทำงานร่วมกับคนที่ชอบพอแล้ว จะเท่ากับเป็นการกระตุ้นให้ทำงานได้ดีหรือดีกว่ามาตรฐานที่วางไว้ปัญหาการขาดงานจะไม่มี

2.2.9 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

2.2.9.1 ปัจจัยที่คนอยากทำงานมีอยู่ 7 ประการ ดังนี้ (ชนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ, 2539, น. 22 - 23)

- 1) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับวัตถุ ประกอบด้วย เงิน, วัสดุ, อุปกรณ์ และ อาคารสถานที่ เป็นต้น
- 2) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับ โอกาส เช่น โอกาสเกี่ยวกับความมีชื่อเสียง ความเด่น ความมีอำนาจ ความมีอิทธิพล และการได้รับตำแหน่งที่ดี
- 3) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพวัสดุอุปกรณ์ ความร่วมมือ การได้รับบริการ ซึ่งอาจจะได้โดยผู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้
- 4) ความสามารถของหน่วยงานที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคล โดยเปิดโอกาสให้เขาแสดงอุดมคติได้โดยเสรี เพื่อก่อให้เกิดความภูมิใจในฝีมือ ตลอดจนโอกาสที่หน่วยงานจะให้ได้มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่ตัวเขาเอง และครอบครัว
- 5) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน การมีสัมพันธ์อันดีมิตรกับบุคคลภายในหน่วยงาน ความผูกพันกับสถาบัน และการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมสถาบัน
- 6) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นไปตามปกติและทัศนคติทั้งในแง่ของสถาบัน ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติ
- 7) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับความปลอดภัยทางสังคม ความมั่นคงในงานและมีหลักประกันความมั่นคง การกินคืออยู่ดี

2.2.9.2 องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมีอยู่ 5 ประการ ดังนี้ คือ

- 1) ระดับอาชีพ หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ก็จะเป็นสิ่งน่าพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
- 2) สถานะทางสังคม สภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องอยู่ในสภาพที่ดี เหมาะแก่สภาพของผู้ปฏิบัติงานการ ได้รับตำแหน่งที่ดี หรือการได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานที่จะเกิดความพอใจในงานนั้น
- 3) อายุ ผู้มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อย โดยเฉพาะผู้ที่มีอายุระหว่าง 45 - 54 ปี
- 4) สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ รายได้ประจำ และรายได้พิเศษ
- 5) คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้า และคนงานการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ซึ่งมีผลต่อความพอใจในงาน

2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจมาจากกลุ่มความคิดต่าง ๆ ซึ่งพากันตั้งสมมุติฐานขึ้น แล้วทำการศึกษาค้นคว้า เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่จะช่วยให้เข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ว่าสาเหตุที่คนกระทำพฤติกรรมนั้นเพราะอะไร มีสิ่งใดเป็นเครื่องกระตุ้น หรือเร้าให้กระทำเช่นนั้น สิ่งเร้าเหล่านั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรทำให้เกิดทฤษฎีแรงจูงใจต่าง ๆ ขึ้นหลายทฤษฎี ดังที่จะกล่าวต่อไปนี้ คือ

2.3.1 ทฤษฎีการจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก

เฮอรัชเบอร์ก, บาร์นาค และซินเดอร์แมน ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญชื่อทฤษฎี 2 ปัจจัย เพื่อต้องการศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงานคำตอบที่ค้นพบ คือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน และองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมีอยู่ 2 องค์ประกอบ คือ

2.3.1.1 ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบ และรักงานทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ คือ

1) ความสำเร็จของงาน เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและตนเอง โดยสามารถหาวิธีแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงานเกิดความรู้สึกพอใจ และปลื้มปิติในความสำเร็จของงานนั้น

2) การยอมรับนับถือ เป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ การได้รับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือยอมรับในความสามารถเมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ทั้งจากผู้บังคับบัญชาผู้ขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3) ลักษณะของงาน เป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

4) ความรับผิดชอบความพึงพอใจที่เกิดขึ้น จากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เป็นการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน

2.3.1.2 ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่คงไว้ซึ่งแรงงูใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์การแล้วจะเกิดการไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอยู่ 5 ประการ คือ

1) นโยบายและการบริหาร มีสาระครอบคลุมถึงความไม่มีประสิทธิภาพขององค์กร การทำงานซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลต่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การ

2) การปกครองบังคับบัญชา เป็นความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำทางวิชาการ หรือทางเทคนิคในการทำงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกันในการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นองค์ประกอบที่เกิดความคู่กับการปกครองบังคับบัญชาเสมอ เพราะหากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชา หรือไม่สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้แล้วก็จะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ

4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสภาพของการทำงานทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การงาน เช่น ความสะดวกสบายในการทำงาน ท่าเลที่ตั้งของสถานที่ทำงานในการคมนาคมหรือปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน อันเป็นผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั่นเอง

5) เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นปัจจัยค้ำจุนอย่างหนึ่ง ป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ เฮอร์ซเบอร์ก ได้พูดถึงเรื่องตัวงูใจซึ่งมีผลต่อความพอใจในงานที่ทำ และหากพอใจก็จะมีแรงงูใจให้เกิดการปฏิบัติงาน ซึ่งทฤษฎีนี้ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ว่า ข้อมูลที่ได้อาจมองแต่ความพอใจ และความไม่พอใจ โดยมองข้ามไปว่าพวกเขาทำงานอาจจะทำงานไม่ได้ผลหรือคนงานอาจพอใจในงานส่วนใหญ่

ในทัศนะของ เฮอร์ซเบอร์ก ปัจจัยงูใจนั้นถ้าขาดไปแล้วมิได้ทำให้เกิดความไม่พอใจแก่พนักงานแต่อย่างใดแต่พนักงานเหล่านั้น จะไม่ได้รับแรงงูใจในการทำงาน ตัวอย่างเช่น นายก เป็นคนงานรดน้ำต้นไม้ และสนามหญ้าของที่ทำงานแห่งหนึ่งถ้านายกมีความรู้สึกว่าเขามีโอกาสก้าวหน้า เช่น อาจได้เป็นผู้ทำสวน หรือออกแบบจัดสวนเขาก็จะมีความพอใจในการทำงาน

มากขึ้น เป็นแรงจูงใจให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่แม้ว่ายังไม่มีโอกาสสำหรับความก้าวหน้า ก็มีได้หมายความว่า เขาจะไม่พอใจในงานที่ทำ

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน นั้นจะมีผลกระทบกระเทือนต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ ส่วนปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งปัจจัยค้ำจุนจะช่วยทำให้คนสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งทำให้เกิดความไม่พอใจต่าง ๆ ส่วนปัจจัยจูงใจจะทำให้คนมีความสุข หรือความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ จากข้อสมมุติฐานเดิมของทฤษฎีแรงจูงใจที่มีก็จะกล่าวว่าสิ่งจูงใจทางการเงิน การปรับปรุงในเรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นการจูงใจให้มีการเพิ่มขึ้นของผลผลิตนั้น ขณะนี้ได้รับการเปลี่ยนแปลงและทำให้ได้รับทราบปัจจัยจูงใจเท่านั้นที่มีผลต่อการเพิ่มขึ้นของผลผลิต หรือผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พอใจและความพอใจในงาน

สิ่งที่สร้างความไม่พอใจในงาน (Dissatisfies or Hygiene)	สิ่งที่สร้างความพอใจ (Satisfier or Motivators)
นโยบายและการบริหารขององค์กร	ความสำเร็จในการทำงาน
การนิเทศงาน / เทคนิคของการทำงาน	การได้รับการยกย่อง
เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	ลักษณะของตัวงาน
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ความรับผิดชอบ
สภาพของการทำงาน / ชีวิตส่วนตัว	การมีโอกาสนก้าวหน้า
สถานภาพ / ความมั่นคงในชีวิต	ความเจริญงอกงามในตนเองและอาชีพ

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พอใจและความพอใจในงาน (น. 18), โดย ลัดดา กุลนันทน์, 2544, ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

2.3.2 ทฤษฎี X และ Y ของ Theory X and Y of McGregor

McGregor ได้กล่าวเกี่ยวกับการให้ความสำคัญลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ไว้ 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนี้ (ชนธิตา คิชยบุตร, 2541, น. 9)

2.3.2.1 ทฤษฎี X ได้กล่าวถึงการจูงใจไว้ ดังนี้

- 1) คนส่วนใหญ่ไม่ชอบทำงานและคนพยายามเลี่ยงเท่าที่ทำได้
- 2) คนส่วนใหญ่ไม่มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบน้อย

- 3) คนส่วนใหญ่มีความสามารถด้านความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาขององค์กรน้อย
- 4) การจูงใจจะเกิดขึ้นเพื่อสนองกับความต้องการทางร่างกาย และความปลอดภัยเท่านั้น
- 5) คนส่วนใหญ่จะต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิดและบ่อยครั้งที่จะต้องใช้อำนาจบังคับ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย

2.3.2.2 ทฤษฎี Y ได้กล่าวถึงการจูงใจไว้ ดังนี้

- 1) งานเหมือนกับธรรมชาติหรือการเล่น หากสภาพการทำงานเป็นที่น่าพอใจ
- 2) สามารถควบคุมตนเองเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้
- 3) ความสามารถในด้านความคิดริเริ่มการแก้ปัญหาขององค์กรมีเกือบทุกคน
- 4) การจูงใจจะเกิดขึ้น เพื่อสนองระดับความต้องการด้านสังคมและความรัก ความต้องการยกย่อง และความสำเร็จสมหวังในชีวิตพอ ๆ กับความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัย
- 5) ความสามารถสั่งการด้วยตนเอง และมีความริเริ่มในการทำงานหากได้รับการจูงใจที่ถูกต้อง

จากข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า ทฤษฎี X มีสมมุติฐานที่ว่าต้องบังคับให้มนุษย์ทำงาน เพราะมนุษย์เกียจคร้าน และไม่ชอบรับผิดชอบ ผลคือ ผู้บริหารจะควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และจูงใจคนด้วยการให้เงิน หรือผลประโยชน์ แต่ถ้าทำผิดจะมีการคาดโทษกัน ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาอาจทำตามสั่งไม่สนใจปรับปรุงงานเน้นเรื่องเงินเป็นหลัก McGregor กล่าวว่า ถ้าคนได้ทำตามความต้องการทั้งกาย และใจทฤษฎีนี้คงใช้ไม่ได้ผล นอกจากนี้ McGregor ได้ตั้งข้อสังเกตว่าธรรมชาติของมนุษย์ตามทฤษฎีนี้จะถูกต้องหรือไม่ ในที่สุดก็หาข้อยุติลงไม่ได้ จึงตั้งทฤษฎี Y ขึ้นมาแทน

ส่วนทฤษฎี Y เป็นทฤษฎีที่ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า มนุษย์มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความขยัน ความรับผิดชอบ อยากให้มีความร่วมมือ เพียงแต่ผู้บริหารจะพัฒนาคนหรือจูงใจคนเหล่านี้ได้อย่างถูกต้องเพียงใดวิธีการ คือ ต้องจัด หรือสร้างสภาพแวดล้อมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมตนเอง หากได้รับการยกย่อง มีตำแหน่ง มีความก้าวหน้างาน จึงเสมือนการเล่นหรือการพักผ่อน ถ้าสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสม นั่นคือ คนจะสนุกกับงาน มีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุข

ทำงานด้วยความกระตือรือร้นยอมทุ่มเทเวลาให้อย่างเต็มที่ เพื่อจะได้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน โดยหวังว่าในอนาคตเขาจะได้ก้าวหน้าในงาน (สุพัตรา สุภาพ, 2536, น. 95)

McGregor ซึ่งให้เห็นว่าในการจูงใจให้ทำงานนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้ ทฤษฎี Y และเขามองในแง่ดี เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ การใช้ทฤษฎี Y จูงใจคนได้มากกว่าทฤษฎี X แต่ไม่ได้หมายความว่า จะละเลยต่อการควบคุมโดยสิ้นเชิง

2.3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของ เออร์เนส ฮิลการ์ต

Ernest เป็นนักจิตวิทยาผู้หนึ่งที่กล่าวว่า ความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์นั้น ไม่มีที่ สิ้นสุด และได้จำแนกแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ (ชนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ, 2539, น. 18)

2.3.3.1 แรงจูงใจที่จะมีชีวิตอยู่ (Survival Motives) เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในตัว ของมนุษย์ เช่น ความต้องการทางปัจจัย 4 อันได้แก่ อาหาร, เครื่องนุ่งห่ม, ยารักษาโรค และ ที่อยู่อาศัย

2.3.3.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) ได้แก่ แรงจูงใจที่อยู่ในสังคมมี ความสัมพันธ์กันในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ความรัก มิตรภาพ ความต้องการที่จะปกครองตนเองหรือกลุ่ม

2.3.3.3 แรงจูงใจที่สร้างสัมพันธ์ภาพแก่ตน (Ego - Integrative Motives) เป็นแรงจูงใจ ที่สร้างสัมพันธ์ภาพแก่ตนเองในการดำเนินวิถีทาง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเองมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี สร้างปรัชญา และความเชื่อให้กับตนเองมีจุดมุ่งหมายของชีวิตอย่างแน่นอน

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ความต้องการ เป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับ ของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัล หรือกำลังใจ หรือการทำให้ เกิดความพอใจ เป็นเหตุจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมได้

2.3.4 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow (Hierarchy of Needs Theory)

Maslow (1954, น. 80 ; อ้างถึงใน อรุณรัตน์ อิมรัง, 2550, น. 37) กล่าวถึง สิ่งจูงใจจาก ความต้องการของมนุษย์ และได้วางกระบวนการทางความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการ อยู่เสมอ ไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอยู่ และความต้องการของมนุษย์มีลำดับ ขั้นจากต่ำไปหาสูง ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

2.3.4.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางด้าน ร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร, น้ำ, ที่อยู่ อาศัย, เครื่องนุ่งห่ม, ยารักษาโรค, ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้าน ร่างกาย จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ก็ต่อเมื่อความต้องการด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย

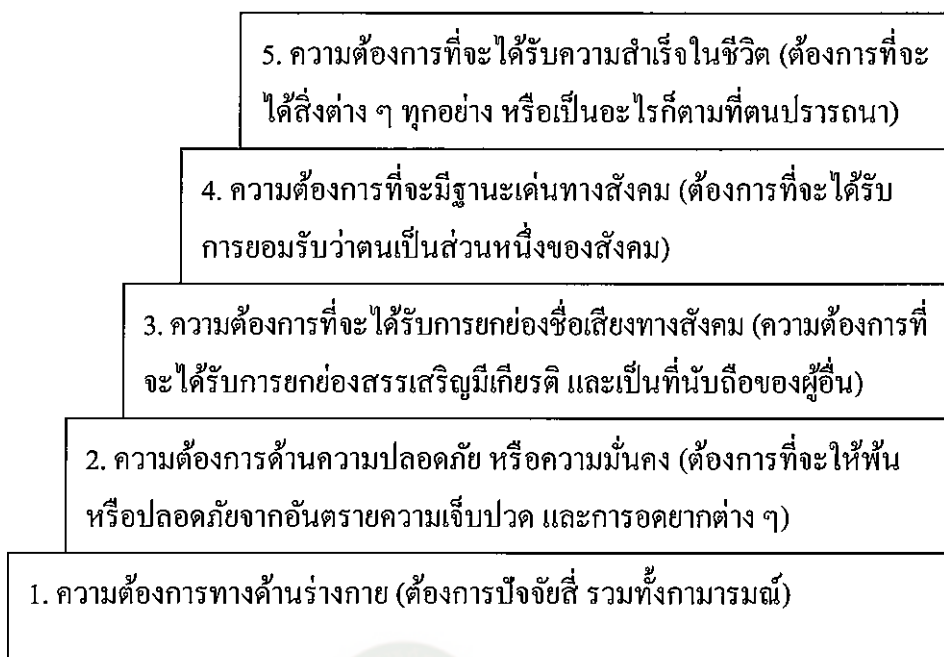
ในด้านนี้โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่ง มักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

2.3.4.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็就会有ความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น คือ ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการด้านความปลอดภัย จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้น หมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และสถานะทางสังคม

2.3.4.3 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง ชื่อเสียงทางสังคม (Social or Belongingness Needs) ภายหลังจากที่ได้รับการตอบสนองสองขั้นดังกล่าว แล้วก็就会有ความต้องการสูงขึ้น คือ ความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการในด้านนี้จะ เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและมีความรู้สึก ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

2.3.4.4 ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นทางสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเอง ในฐานะที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ที่อยากจะให้คนยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งหน้าที่สำคัญในองค์กร

2.3.4.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization or Self - Realization) ถ้าดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ ก็คือ ความต้องการที่อยากจะประสบความสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิด หรือความคาดหวังใฝ่ฝันที่จะได้รับความสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน



ภาพที่ 2.2 ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำทนิพนธ์ ปรับปรุงจาก ลำดับตามขั้นตอนความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow (น. 206), โดย สมพงษ์ เกษมสิน, 2523, กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

Maslow มีข้อสังเกตเกี่ยวกับความต้องการของคน ที่มีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาจะประกอบด้วย 2 หลักการ คือ

หลักการที่ 1 หลักการแห่งความขาดตกบกพร่อง (The Deficit Principle) ความขาดตกบกพร่องในชีวิตประจำวันของคนที่ได้รับอยู่เสมอ จะทำให้ความต้องการเป็นความพอใจของคนไม่เป็นตัวจูงใจให้พฤติกรรมด้านใดด้านหนึ่งอีกต่อไป คนเหล่านี้กลับจะเกิดความพอใจในสภาพที่ตนเป็นอยู่ ยอมรับและพอใจในความขาดแคลนต่าง ๆ ในชีวิตโดยถือเป็นเรื่องธรรมดา

หลักการที่ 2 หลักการแห่งความเจริญก้าวหน้า (The Progressing Principle) กล่าวคือ ลำดับขั้นความต้องการ 5 ระดับ จะเป็นไปตามลำดับที่กำหนดไว้จากระดับต่ำไปสู่ระดับสูงกว่า ความต้องการของคนในแต่ละระดับจะเกิดขึ้น ก็ต่อเมื่อความต้องการของระดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองจนเกิดความพึงพอใจแล้ว

จะเห็นได้ว่า ความต้องการในสิ่งที่ไม่ได้รับความรู้สึขาดแคลนของมนุษย์ทุกคน ความรู้สึกเช่นนี้ ทำให้พฤติกรรมต่าง ๆ ของคนถูกจำกัดไม่มีการแสวงหาอีกต่อไปและจะเกิดความรู้สึกปลงตกในสภาพที่ตนเป็นอยู่ ตัวอย่าง เช่น เมื่อคนได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ หรือไม่สำเร็จตามความต้องการ สิ่งนี้จะทำให้คนเราหยุดการแสวงหา ท้อถอยและจะยอมรับในสภาพที่ไม่มีการค้น

รณอีกต่อไป ทิศทางตรงกันข้าม ถ้าความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าในแต่ละระดับ ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ คนก็จะเกิดความต้องการในขั้นต่อไปอีก จนกระทั่งบรรลุถึงความต้องการระดับสูงสุด คือ การได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization or Self - Realization)

2.4 บริบทเทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

เทศบาลเมืองมหาสารคาม มีสาระสำคัญ ดังนี้ (เทศบาลเมืองมหาสารคาม, 2554, น. 14)

2.4.1 ความเป็นมาของเทศบาลเมืองมหาสารคาม

ท้องถิ่นเทศบาลเมืองมหาสารคามได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลเมืองมหาสารคาม เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2479 มีคณะเทศมนตรีชุดแรก เมื่อวันที่ 3 เมษายน 2480 โดยนายบุญช่วย อัครการ เป็นนายกเทศมนตรี สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ระยะเริ่มแรกได้อาศัยสถานที่ สโมสรเสือป่า เป็นที่ทำการของสำนักงานเทศบาล จนถึง พ.ศ. 2483 จึงย้ายไปอยู่สุขศาลา อำเภอเมืองมหาสารคาม เป็นเวลา 5 ปีเศษ แล้วย้ายสำนักงานมาอยู่ชั้นบนตึกแถว 2 ชั้น (ปัจจุบัน คือ บริเวณตลาดสด) จนถึง พ.ศ. 2501 จึงย้ายมาอยู่อาคารหลังใหม่ และต่อมาในปี พ.ศ. 2519 ได้ย้ายสำนักงานไปสร้างในที่ดินซึ่งมี ผู้อุทิศให้ จำนวน 10 ไร่ เป็นอาคารคอนกรีต 2 ชั้น ดังในปัจจุบันนี้

2.4.2 สภาพทั่วไป และข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลเมืองมหาสารคาม ที่ตั้ง และขนาด

เทศบาลเมืองมหาสารคาม ตั้งอยู่เลขที่ 27 ถนนฝั่งเมืองบัญชา ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีพื้นที่ 24.14 ตารางกิโลเมตร หรือ 15,087.5 ไร่ อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 475 กิโลเมตร โดยทางรถยนต์

2.4.2.1 ด้านอาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลเก็ง	อำเภอเมืองมหาสารคาม
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลเวียงนาง	อำเภอเมืองมหาสารคาม
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลเขวา	อำเภอเมืองมหาสารคาม
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลท่าสองคอน	อำเภอเมืองมหาสารคาม

2.4.2.2 ด้านการเมืองการปกครอง

1) การแบ่งเขตการปกครอง

เทศบาลเมืองมหาสารคาม แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 30 ชุมชน โดยอยู่ในความรับผิดชอบของนายกเทศมนตรีเมืองมหาสารคาม ประธานกรรมการชุมชน และกรรมการชุมชน ประชากรในเขตเทศบาลเมืองมหาสารคาม รวมทั้งสิ้น 39,703 คน แยกเป็นชาย 18,553 คน หญิง 21,150 คน (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2555)

2) อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองมหาสารคาม

เทศบาลเมืองมหาสารคาม เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น มีบทบาทและหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อสร้างความเจริญให้กับท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้แก่

- 2.1 รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- 2.2 ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- 2.3 รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- 2.4 ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- 2.5 ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- 2.6 ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- 2.7 ให้ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- 2.8 บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

2.9 หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล กล่าวคือ ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา ให้มีโรงฆ่าสัตว์ ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้ให้มี และบำรุงทางระบายน้ำ ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ให้มีการดำเนินกิจการ โรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

3) โครงสร้างในการบริหารงานของเทศบาลเมืองมหาสารคาม

3.1) สภาเทศบาล ประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน จำนวน 18 คน อยู่ในตำแหน่งวาระละ 4 ปี

3.2) คณะผู้บริหาร ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี 1 คน มาจากการเลือกตั้งโดยตรง นายกเทศมนตรีแต่งตั้ง รองนายกเทศมนตรี จำนวน ไม่เกิน 3 คน ที่ปรึกษาและเลขานุการนายกเทศมนตรี จำนวน ไม่เกิน 3 คน

3.3) ส่วนราชการของเทศบาลเมืองมหาสารคาม ดังนี้

- 3.3.1) สำนักปลัดเทศบาล
- 3.3.2) สำนักการช่าง
- 3.3.3) กองคลัง
- 3.3.4) สำนักการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม
- 3.3.5) กองการศึกษา

3.3.6) กองวิชาการและแผนงาน

3.3.7) กองสวัสดิการสังคม

3.3.8) กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน

3.3.9) หน่วยงานตรวจสอบภายใน

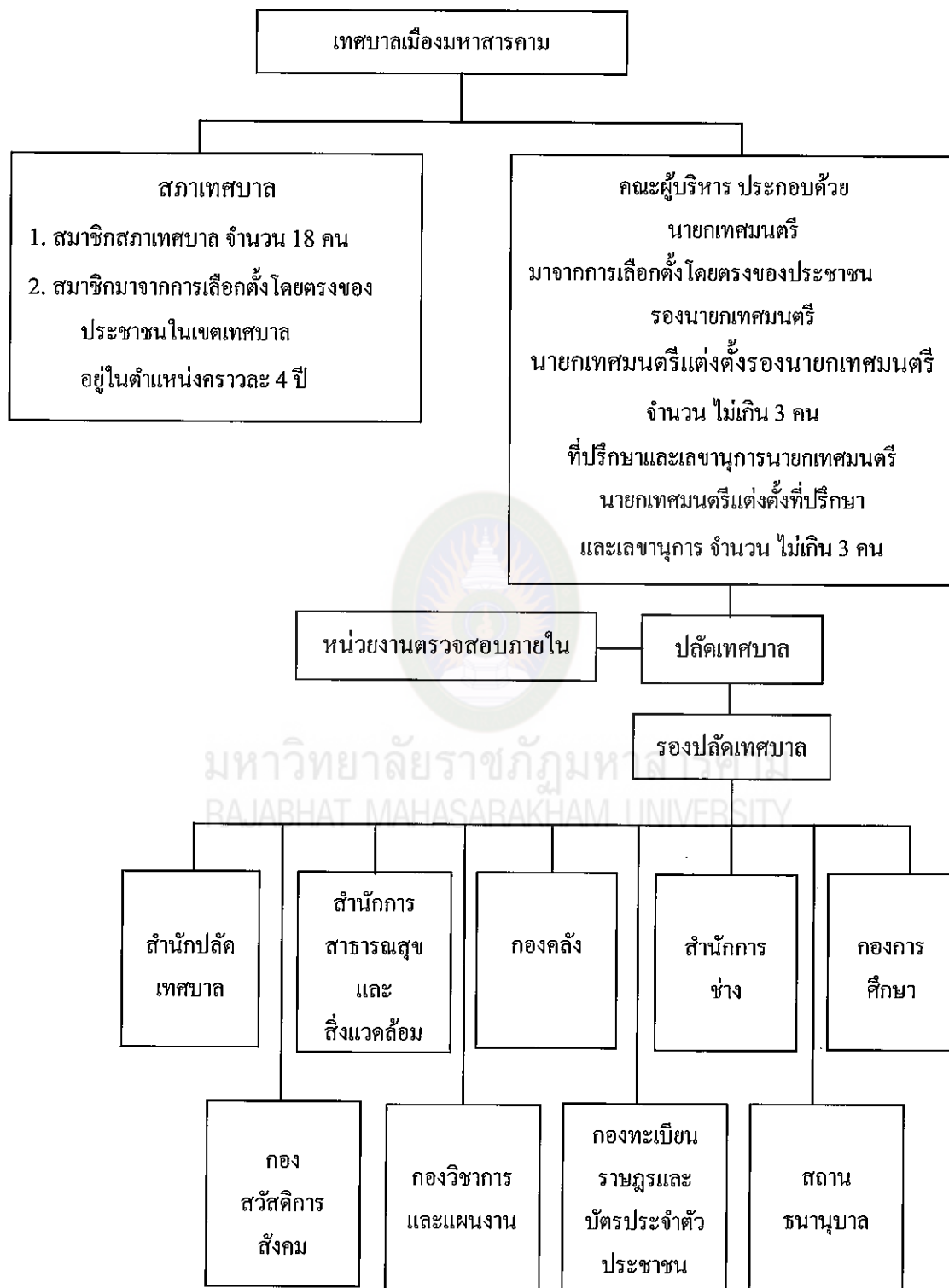
3.3.10) สถานธนาบาล

กล่าวโดยสรุป โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลเมืองมหาสารคาม ประกอบด้วย สภาเทศบาล นายกเทศมนตรี และพนักงานเทศบาล ดังแสดงในภาพที่ 2.3



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

โครงสร้างของเทศบาลเมืองมหาสารคาม



ภาพที่ 2.2 ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำบทนิพนธ์ ปรับปรุงจาก โครงสร้างของเทศบาลเมืองมหาสารคาม (น. 20), โดย เทศบาลเมืองมหาสารคาม, 2554, มหาสารคาม : สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม.

2.4.2.2 ด้านอัตรากำลัง

ตารางที่ 2.5

แสดงอัตรากำลังบุคลากรของเทศบาลเมืองมหาสารคาม

ส่วนราชการ	พนักงานเทศบาล / ข้าราชการ		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม ทั้งสิ้น
	พนักงานเทศบาล	ข้าราชการ		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
สำนักปลัดเทศบาล	21	-	4	9	34	68
สำนักการช่าง	19	2	3	12	50	86
สำนักการสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	13	-	2	15	75	105
กองคลัง	23	-	1	1	15	40
กองการศึกษา	15	-	-	16	7	38
กองวิชาการและแผนงาน	11	-	1	1	8	21
กองสวัสดิการสังคม	6	-	-	-	3	9
กองทะเบียนราษฎร และ บัตรประจำตัวประชาชน	5	-	-	-	6	11
รวม	113	2	11	54	198	378

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2555 - 2557). โดย เทศบาลเมืองมหาสารคาม, 2554, มหาสารคาม : สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม.

2.4.3 นโยบายการพัฒนาเทศบาลเมืองมหาสารคาม

2.4.3.1 วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลเมืองมหาสารคาม

เมืองน่าอยู่ คู่การศึกษา พัฒนาองค์กร คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม
อย่างยั่งยืน

2.4.3.2 พันธกิจการพัฒนาเทศบาลเมืองมหาสารคาม

เพิ่มศักยภาพความพร้อมของเมือง เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยการ
พัฒนาเมือง, เศรษฐกิจ, สังคม, คุณภาพชีวิต, การศึกษา, การพัฒนาการบริหารจัดการ และเป็นมิตร
กับสิ่งแวดล้อม ใช้พลังงานและทรัพยากรธรรมชาติให้น้อยและคุ้มค่าที่สุด เพื่อรองรับการเจริญเติบโต
ของเมือง และเศรษฐกิจระดับอนุภูมิภาคในอนาคต

2.4.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลเมืองมหาสารคาม มีดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิต และการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาการบริหารจัดการองค์กร

จากข้อมูลเกี่ยวกับเทศบาลเมืองมหาสารคามสรุปได้ว่า เทศบาลเมืองมหาสารคาม มีโครงสร้างการบริหารราชการ อำนาจหน้าที่ตามที่พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 กำหนดไว้ โดยต้องดำเนินการตามภารกิจอำนาจหน้าที่ให้ครบทุกด้าน ซึ่งผู้บริหารเทศบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาโดยใช้แผนพัฒนาเทศบาลเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้รวบรวมผลงานและผลการวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกับเรื่องที่ศึกษาเป็นแนวทางในการวิจัยนำเสนอ ดังนี้

ปิยะนุช นรินทร์ (2545) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านผลงานและการประเมินผล ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่อง ด้านสังคม และด้านสวัสดิการ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ก้านสังคม ด้านสวัสดิการ และด้านความสำเร็จในชีวิตพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 ที่มี เพศ อายุ และรายได้แตกต่างกัน เห็นว่า ด้านผลงานและการประเมินผลด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่อง ด้านสังคม และด้านสวัสดิการ ไม่ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน เห็นว่าการหมุนเวียนเปลี่ยนงานของพนักงาน พนักงานที่มีอายุต่างกันเห็นว่าการหมุนเวียนเปลี่ยนงานกันทำ เพื่อสามารถทดแทนกันได้ เมื่อมีการโยกย้ายหรือลาออก และพอกับหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบันที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สำหรับพนักงานที่มีรายได้ต่างกันพอใจกับหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบันและผู้บังคับบัญชาให้เป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ชัญญิตา ประโยชริต (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจสูงสุด ด้านความสำเร็จของงาน

2. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านลักษณะงาน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือน 4,700 - 6,360 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ 6,360 - 10,000 บาท และ 10,001 บาทขึ้นไป

3.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือน 4,700 - 6,360 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ 6,360 - 10,000 และ 10,001 บาทขึ้นไป

4. ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่สำคัญที่สุด ได้แก่ นักการเมืองก้าวก่ายการปฏิบัติงานของพนักงานค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการน้อยเกินไป การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ในแผน ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานมากเกินไป ขาดผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดแผนงานที่ปฏิบัติตามหลักวิชาการ นโยบายการบริหารขาดความชัดเจน ขาดการทำงานเป็นทีม การจัดสรรงบประมาณน้อยเกินไป และอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

อุมารวรรณ วิเศษสินธุ์ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ความเต็มใจใช้เครื่องมือทันสมัย การอุทิศตนเพื่องาน ความร่วมมือ ความพอใจ / ศรัทธาในงาน และความพยายาม / ริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง ส่วนความต้องการอยู่ในหน่วยงานต่อไป และความกระตือรือร้นอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ได้แก่ ระดับการศึกษา โดยเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษามากกว่าระดับปริญญาตรี จะมีแรงจูงใจในสูงกว่า

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ปัจจัยความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการความสำเร็จสูงจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงเช่นเดียวกัน

ณัฐ วัชร สนหอม (2550, น. 48 - 58) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านวิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงื่อนไขสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ อายุงาน, ตำแหน่ง, ในขณะที่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, สมรส และระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พนตร ศรีปทุม (2550, น. 38 - 62) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ราชapar खेल จำกัด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ราชapar खेल จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับคะแนนมากไปหาน้อย ดังนี้ ความพึงพอใจในการทำงาน ความกระตือรือร้น ความพยายามริเริ่มสร้างสรรค์ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความต้องการอยู่ในหน่วยงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ พบว่า การศึกษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ราชapar खेल จำกัด ส่วน เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อรุณรัตน์ อิ่มรัง (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันของระดับการศึกษา ประเภท พนักงาน พบว่า

2.1 พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มการศึกษา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. และระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มประเภทพนักงาน คือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยรวมพบว่า พนักงานส่วนตำบล ประเภทพนักงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีประเภทพนักงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะ ของงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ไพศาล สมุทรเผ่าจินดา (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สมศักดิ์ พัสตร (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักชลประทาน ที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักชลประทานที่ 5 โดยรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักชลประทานที่ 5 จำแนก ตามเพศ โดย เพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามสถานภาพ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันทาง

สถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ

3. แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ สำนักชลประทานที่ 5 ในประเด็นที่มีความถี่สูงสุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ควรมีการสนับสนุนด้านสวัสดิการ ด้านต่าง ๆ ภายในหน่วยงานและเพิ่มเงินเดือนค่าครองชีพให้เหมาะสมกับยุคสมัยปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูงขึ้น ควรจัดให้มีการปฏิบัติงานให้ตรงกับหน้าที่ ควรจัดให้มีการอบรมเจ้าหน้าที่และศึกษาดูงานนอกสถานที่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการบำรุงรักษา อาคารสถานที่ทำงานและสิ่งแวดลอมภายใน โครงการ เมื่อผู้บังคับบัญชาไปประชุม อบรมสัมมนาต่าง ๆ อยากให้เผยแพร่และส่งข้อมูลให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบอย่างต่อเนื่อง ควรจะมีการพิจารณาปรับสภาพจากลูกจ้างประจำเป็นข้าราชการ ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นจากผู้ได้บังคับบัญชา แล้วนำมาปรับปรุงระบบการทำงาน ควรจัดประชุมทุกเดือนโดยให้มีกิจกรรมทำร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน ควรมีการมอบรางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานดีและต้องดีจริง ควรมีการประเมินสภาพแวดล้อมในหน่วยงานแล้วนำมา ปรับปรุง

จิรัชยา พรมมา (2552) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ด สตีลเวอร์ค จำกัด ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกด้านลักษณะงานด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้าน โอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ

ละมุล บุตรา (2552) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจในอยู่ในระดับมาก คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนแรงจูงใจที่มีผลจากปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า และด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่า ระดับการศึกษา เพศ และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

เกรียงศักดิ์ เตชะวงศ์ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร

สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยแรงจูงใจภายในและภายนอกส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง ปัญหาและอุปสรรค มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอกับ ปริมาณงาน เครื่องจักรกลที่ใช้ปฏิบัติงานชำรุด การจัดสวัสดิการไม่ทั่วถึง ขาดความก้าวหน้าใน สายงาน การมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสม

จุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ก้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ เกื้อกูล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน แตกต่างกัน พบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา และด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่ง แตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้านทุกด้านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความ ก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อม ใน การทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้าน ความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านการปกครอง บังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Moore and Bunis (1990, p. 119 ; อ้างถึงใน นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2527, น. 43) ได้ชี้ให้เห็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ต้องการ สภาพการปฏิบัติงาน รายได้ สวัสดิการในองค์การ ความเป็นมิตรและความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความเชื่อมั่นในการบริหาร ความสามารถในการนิเทศการปฏิบัติงาน การบริหารที่มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ สถานภาพ และการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการทำงาน ความเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน และ โอกาสก้าวหน้า

Breamer (1992, p. 54 ; อ้างถึงใน เชาว์วรรณ ลามูลแสน, 2537, น. 85) ศึกษาถึงสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของครูในรัฐแมริแลนด์ สหรัฐอเมริกา สิ่งที่ทำให้ขวัญกำลังใจของครูเข้มแข็ง หรือขวัญกำลังใจดีขึ้น คือ การได้ปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างคณะครู และครูใหญ่ การได้รับการสนับสนุนจากคณะครู และการยอมรับในการสำเร็จและการเอาใจใส่ต่อกันอย่างเป็นเพื่อน

Manning (1997, pp. 4028 - A) ทำการวิจัยสภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ฝ่ายบริหารในรัฐเวอร์จิเนีย โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนของเฮิร์ชเบอร์ก และการยอมรับนับถือ เป็นสิ่งสำคัญมากที่สุด และงานที่ทำนั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า เป็นปัจจัยกระตุ้น ส่วนปัจจัยค้ำจุนของ เฮิร์ชเบอร์ก ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับชุมชน ถือว่าเป็นตัวค้ำจุน และเห็นว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญมากที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับคณะกรรมการ โรงเรียน เห็นว่าเป็นตัวจูงใจ

Wright (2001 ; อ้างถึงใน ยุทธศาสตร์ ชันตรี, 2554, น. 48) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงาน โดยการศึกษาการจูงใจในบริบทของหน่วยงานของรัฐบาล ผลการศึกษาพบว่าการทำงานในสภาพโดยทั่ว ๆ ไปในหน่วยงานของรัฐบาลจะมีองค์ประกอบ คือ เป้าหมายขององค์การ ความขัดแย้ง ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ และเป้าหมายที่พิเศษเฉพาะของแต่ละองค์การ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจในลำดับแรกของการทำงาน และผลการศึกษาพบอีกว่า กรอบของเหตุผลที่หนักแน่น จะมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานขององค์การ ในอนาคต ซึ่งจะสามารถเป็นพลังพิเศษที่เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และเพิ่มผลผลิตขององค์การของรัฐบาลได้ จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจมีความสอดคล้องกัน คือ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีแรงจูงใจสูงในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วนำมาเปรียบเทียบกับ ทฤษฎีของแมคคิลเลนด์ ผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่า ความต้องการสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน ความต้องการใช้อำนาจอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้การศึกษา งานวิจัย พบว่า การเพิ่มแรงจูงใจให้เกิดขึ้นสำหรับผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานทำได้หลายแบบ เช่น เริ่มจากการให้ผู้ร่วมงานได้เข้าใจถึงเป้าหมายขององค์การ ระเบียบข้อบังคับ และเป้าหมายที่พิเศษ

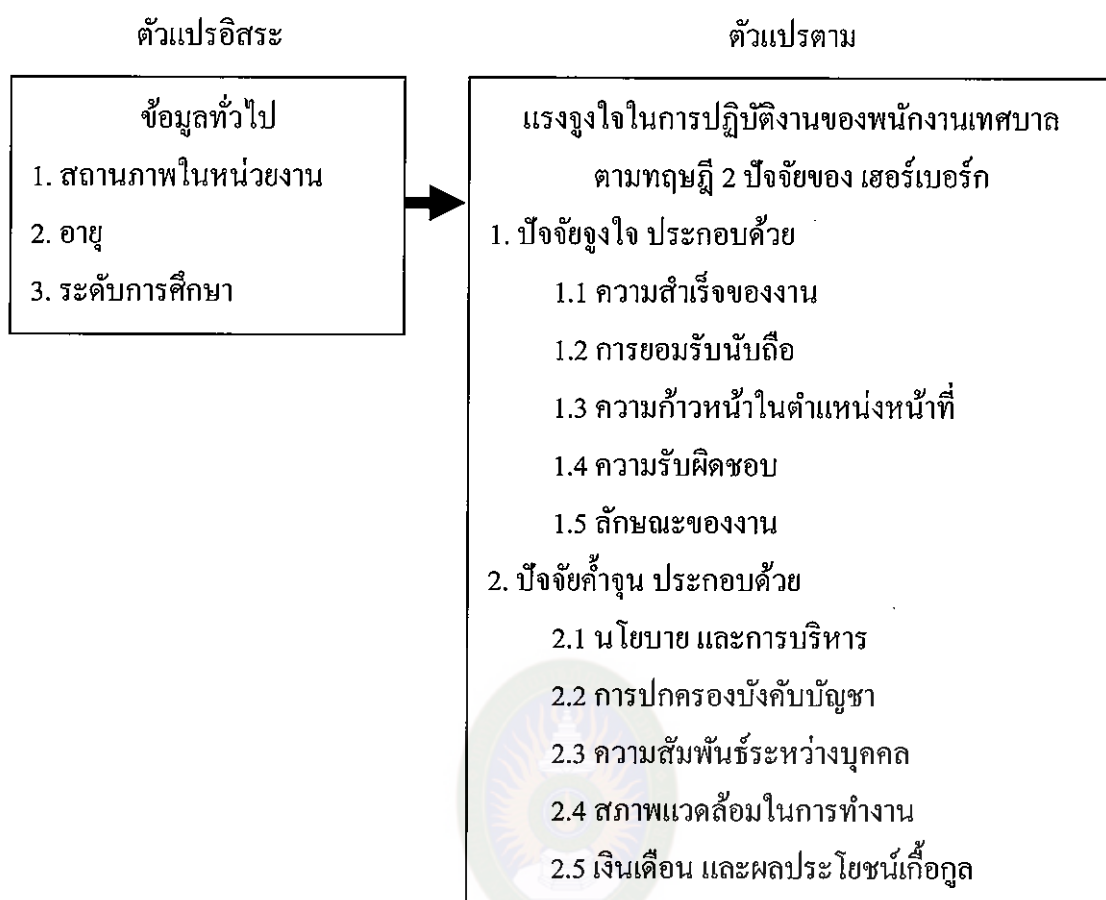
ขององค์กร สิ่งเหล่านี้ถือเป็นแรงจูงใจเบื้องต้นและหลายงานวิจัยได้ข้อสรุปที่คล้ายคลึงกันว่า สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของผู้นำมีเหตุผลในการทำงาน สามารถเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานได้

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศ พอสรุปได้ว่า โดยส่วนใหญ่ผู้นั้นจะศึกษาตามแนวทฤษฎีของ เฮอริเบอร์ค เนื่องจากมีลักษณะที่กว้างและครอบคลุมมากกว่าทฤษฎีอื่น ๆ และผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังมีปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการความพอใจในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความพอใจในงานสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จะเป็นตัวกระตุ้นให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.6 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพที่ 2.4 แสดงกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคามนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Research) โดยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 376 คน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ พนักงานเทศบาล จำนวน 113 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 11 คน พนักงานจ้าง จำนวน 252 คน (เทศบาลเมืองมหาสารคาม, 2555)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คำนวณจากประชากรที่เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน 376 คน ตามสูตรของ (Taro Yamane) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 194 คน

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

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิด ร้อยละ .05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตรได้ ดังนี้ } n &= \frac{376}{1+376 \times .05^2} \\ &= 194 \text{ คน} \end{aligned}$$

3.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และแบบอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยผู้ศึกษาจัดทำกล่องจำนวน 3 กล่อง คือ กล่องของพนักงานเทศบาล กล่องของลูกจ้างประจำ และกล่องของพนักงานจ้าง และทำการเขียนชื่อของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งหมดลงในแต่ละกล่อง แล้วหยิบทีละรายชื่อแล้วจดบันทึกไว้ จากนั้นก็นำสลากกลับไปไว้ในกล่องดังเดิม ทำอย่างนี้จนครบจำนวนตามขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ 194 คน โดยแบ่งเป็น พนักงานเทศบาล จำนวน 58 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 6 คน และพนักงานจ้าง จำนวน 130 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1

แสดงกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับที่	ประเภท	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	พนักงานเทศบาล	113	58
2	ลูกจ้างประจำ	11	6
3	พนักงานจ้าง	252	130
	รวมทั้งสิ้น	376	194

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบ และแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพในหน่วยงาน อายุ ระดับการศึกษา โดยใช้รูปแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check Lists)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้รูปแบบสอบถามและคำถามเป็นมาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating Scales) ของ (Likert) โดยมี 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 3 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ ที่ไม่มีโครงสร้าง โดยสัมภาษณ์ ตัวแทนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 3 คน

3.2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัย ได้ศึกษาการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2.2.2 สร้างแบบสอบถามและนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อตรวจสอบ แก้ไขเสนอแนะ และปรับปรุง

3.2.2.3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญให้พิจารณา และทำการ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ภาษา การวัดผลและประเมินผล และพิจารณาความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์เฉพาะ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence หรือ IOC) โดยกำหนดค่า ดังนี้

เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ	1
ไม่แน่ใจ	มีค่าเท่ากับ	0
ไม่เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ	- 1

ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ได้แก่

1) นางฉวี แก้วกล้า วุฒิการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2) นายไสว ประภาศรี วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา หลักสูตรและการสอน ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา (ศึกษานิเทศก์ คศ. 4) กองการศึกษา เทศบาลเมืองมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผล และประเมินผล

3) นางปราณี จงจอหอ วุฒิ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาลบ้านส่องนางใย เทศบาลเมืองมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

3.2.2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ไขของผู้เชี่ยวชาญ โดยนำแบบสอบถาม ข้อที่มีค่าเฉลี่ย IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 นำไปทดลอง (Try Out) กับพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน

3.2.2.5 นำผลจากการทดลอง ไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Item - Total Correlation) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.328 - 0.8163

3.2.2.6 นำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 65) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.96

3.2.2.7 การสร้างแบบสัมภาษณ์

- 1) ศึกษาวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 2) กำหนดหัวข้อประเด็นที่ต้องการถามตามวัตถุประสงค์
- 3) รวบรวมข้อคำถามที่ต้องการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้
- 4) พิจารณาแต่ละข้อคำถามว่า มีความเป็นปรนัย หรือความชัดเจนทางภาษา เหมาะกับการถามกลุ่มตัวอย่าง / ผู้ให้ข้อมูลหรือไม่
- 5) พิจารณาข้อคำถามโดยรวม ว่าครอบคลุมทุกประเด็นที่ต้องการสอบถามทั้งหมด หรือไม่ โดยนำข้อคำถามไปขอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบว่า ข้อคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรง และครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษาทั้งหมดหรือยัง

6) ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.2.2.8 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายกเทศมนตรีเมืองมหาสารคาม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.2 นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ไปประสานงานกับนายกเทศมนตรีเมืองมหาสารคาม เพื่อขอเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ศึกษาเป็นผู้ดำเนินการแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ในการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการ ดังนี้

3.4.1 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ของแบบสอบถามทุกฉบับ

3.4.2 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ลงรหัสตามแบบการลงรหัส

3.4.3 นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว ให้คะแนนแต่ละข้อจากอำนาจการจำแนกรายข้อ ในแบบสอบถาม กำหนดไว้ 5 ระดับ ด้วยวิธีการของ ลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2543, น. 102) ดังนี้

ระดับแรงงใจมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
ระดับแรงงใจมาก	ให้	4	คะแนน
ระดับแรงงใจปานกลาง	ให้	3	คะแนน
ระดับแรงงใจน้อย	ให้	2	คะแนน
ระดับแรงงใจน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

3.4.4 นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้วไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วย เครื่องคอมพิวเตอร์ โดยกำหนดค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และการแปลความหมาย ค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543, น. 103)

ได้คะแนนค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีแรงงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ได้คะแนนค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก

ได้คะแนนค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง

ได้คะแนนค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีแรงงใจอยู่ในระดับน้อย

ได้คะแนนค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีแรงงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F - Test (One - Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญในการทดสอบที่ระดับ .05

หากพบว่า มีความแตกต่างกัน จะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

3.5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสรุปในเชิงพรรณนาวิเคราะห์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำเสนอข้อมูลด้วยตาราง ประกอบด้วย การอธิบายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean of Squares)
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณา F - Distribution
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
Sig.	แทน	ค่าสำคัญทางสถิติทดสอบ

4.2 ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยจำแนกตาม สถานภาพในหน่วยงาน อายุ และ ระดับการศึกษา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 194 คน ปรากฏผล ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพในหน่วยงาน อายุ และ ระดับการศึกษา

(n = 194)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพในหน่วยงาน		
1.1 พนักงานจ้าง	130	67.01
1.2 ลูกจ้างประจำ	6	3.09
1.3 พนักงานเทศบาล	58	29.90
รวม	194	100.00
2. อายุ		
2.1 18 - 30 ปี	36	18.56
2.2 31 - 40 ปี	63	32.47
2.3 41 - 51 ปี	56	28.87
2.4 51 ปีขึ้นไป	39	20.10
รวม	194	100.00
3. ระดับการศึกษา		
2.1 ประถมศึกษา	16	8.25
3.2 มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	36	18.56
3.3 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	62	31.96
3.4 ปริญญาตรีปริญญาโทขึ้นไป	68	35.05
	12	6.18
รวม	194	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพในหน่วยงาน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง จำนวน 130 คน (ร้อยละ 67.01) รองลงมา คือพนักงานเทศบาล จำนวน 58 คน (ร้อยละ 29.90) และลูกจ้างประจำ จำนวน 6 คน (ร้อยละ 3.09) ตามลำดับ จำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 63 คน (ร้อยละ 32.47) รองลงมา คือ อายุ 41 - 51 ปี จำนวน 56 คน (ร้อยละ 28.87) อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน (ร้อยละ 20.10) และ อายุระหว่าง 18 - 30 ปี จำนวน 36 คน (ร้อยละ 18.56) ตามลำดับ จำแนกตามระดับการศึกษาส่วนใหญ่มิ

ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 68 คน (ร้อยละ 35.05) รองลงมาในระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 62 คน (ร้อยละ 31.96) ระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า จำนวน 36 คน (ร้อยละ 18.56) ระดับประถมศึกษา จำนวน 16 คน (ร้อยละ 8.25) และระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 12 คน (ร้อยละ 6.18)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 4.2

แสดงผลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกรายด้าน

(n = 194)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. ปัจจัยจูงใจ			
1.1 ด้านความสำเร็ของงาน	3.13	0.78	ปานกลาง
1.2 ด้านการยอมรับนับถือ	3.14	0.87	ปานกลาง
1.3 ด้านลักษณะของงาน	2.92	0.89	ปานกลาง
1.4 ด้านความรับผิดชอบ	2.78	0.82	ปานกลาง
1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.95	0.86	ปานกลาง
2. ปัจจัยค้ำจุน			
2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร	2.89	0.82	ปานกลาง
2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.95	0.78	ปานกลาง
2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.02	0.85	ปานกลาง
2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.95	0.70	ปานกลาง
2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.95	0.70	ปานกลาง
รวม	2.97	0.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.14$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.13$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.02$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 2.95$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.95$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 2.95$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ ($\bar{X} = 2.95$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 2.92$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 2.89$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.78$)

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน โดยจำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.08	0.69	ปานกลาง
2. สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	3.05	0.89	ปานกลาง
3. ผลการปฏิบัติงานของในแต่ละงานมีคุณภาพอยู่เสมอ	3.41	0.78	ปานกลาง
4. มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบ ความสำเร็จ	2.98	0.77	ปานกลาง
รวม	3.13	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผลการปฏิบัติงานในแต่ละงานมีคุณภาพอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.41$) รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.08$) สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 3.05$) และ มีความภาคภูมิใจในการที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 2.98$)

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงูใจ
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับ และเชื่อถือในความรู้ความสามารถ	3.18	0.84	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	3.12	0.85	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	3.17	0.96	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ และชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน	3.08	0.81	ปานกลาง
รวม	3.14	0.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับ และเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.18$) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.17$) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 3.12$) และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ และชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 3.08$)

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.13	0.96	ปานกลาง
2. ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ	2.94	0.87	ปานกลาง
3. ระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงาน ของมีความเป็นธรรม	2.84	0.82	ปานกลาง
4. ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์	2.77	0.93	ปานกลาง
รวม	2.92	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.13$) ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ($\bar{X} = 2.94$) ระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.84$) และได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X} = 2.77$)

ตารางที่ 4.6

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจ และความถนัด	2.74	0.74	ปานกลาง
2. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	2.81	0.95	ปานกลาง
3. ได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	2.73	0.85	ปานกลาง
4. ปฏิบัติงานได้เสร็จทันเวลาที่กำหนด	2.85	0.75	ปานกลาง
รวม	2.78	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ปฏิบัติงานได้เสร็จทันเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 2.85$) ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.81$) รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ($\bar{X} = 2.74$) และได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 2.73$)

ตารางที่ 4.7

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะงาน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงูใจ
1. งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.90	0.89	ปานกลาง
2. ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน	2.94	0.76	ปานกลาง
3. งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ของท่าน	2.95	0.87	ปานกลาง
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.02	0.92	ปานกลาง
รวม	2.95	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.02$) งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้และความสามารถ ($\bar{X} = 2.95$) ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 2.94$) และ งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 2.90$)

ตารางที่ 4.8

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน	2.97	0.95	ปานกลาง
2. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	2.80	0.91	ปานกลาง
3. มีการสั่งการ และมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจน	2.84	0.68	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตรา และให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	2.96	0.74	ปานกลาง
รวม	2.89	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ นโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน ($\bar{X} = 2.97$) ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตรา และให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.96$) มีการสั่งการ และมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาที่มีความชัดเจน ($\bar{X} = 2.84$) และนโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.80$)

ตารางที่ 4.9

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ ในการบริหารเป็นอย่างดี	2.87	0.66	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วย ตนเอง	2.94	0.87	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารือ ได้อย่างสะดวก	2.93	0.75	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชามีทริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน	3.05	0.84	ปานกลาง
รวม	2.95	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชามีทริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน ($\bar{X} = 3.05$) ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง ($\bar{X} = 2.94$) ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก ($\bar{X} = 2.93$) และผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 2.87$)

ตารางที่ 4.10

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา	3.20	0.88	ปานกลาง
2. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	2.99	0.81	ปานกลาง
3. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	2.94	0.91	ปานกลาง
4. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เป็นไปด้วยดี	2.96	0.79	ปานกลาง
รวม	3.02	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.20$) เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ($\bar{X} = 2.99$) สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ($\bar{X} = 2.96$) และ ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 2.94$)

ตารางที่ 4.11

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.00	0.65	ปานกลาง
2. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.12	0.64	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน	2.97	0.81	ปานกลาง
4. หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน	2.72	0.69	ปานกลาง
รวม	2.95	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.12$) หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.00$) หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน ($\bar{X} = 2.97$) และหน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.72$)

ตารางที่ 4.12

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบ	3.06	0.64	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน	3.04	0.62	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมีความเหมาะสม	2.92	0.79	ปานกลาง
4. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ สะดวก และรวดเร็ว	2.79	0.74	ปานกลาง
รวม	2.95	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีแรงงใจอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.06$) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.04$) ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.92$) และการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ สะดวก และรวดเร็ว ($\bar{X} = 2.79$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยจำแนกตาม สถานภาพในหน่วยงาน อายุ และระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.13

แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพในหน่วยงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.12	2	.06	.235	.79
ภายในกลุ่ม	47.34	191	25		
รวม	47.46	193			

จากตารางที่ 4.13 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีสถานภาพในหน่วยงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่ต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.14

แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.42	3	0.14	0.568	0.64
ภายในกลุ่ม	47.03	190	0.25		
รวม	47.45	193			

จากตารางที่ 4.14 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่ต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.15

แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.16	4	0.04	0.16	0.96
ภายในกลุ่ม	47.30	189	0.25		
รวม	47.46	193			

จากตารางที่ 4.15 พบว่าแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่ต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ผู้ศึกษาได้สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งเป็นผู้ที่ได้ช่วยปฏิบัติงานด้านบุคลากรของเทศบาลเมืองมหาสารคาม ผลการสัมภาษณ์ ปราบกฏดังนี้

1. ตัวแทนพนักงานเทศบาล "...ในฐานะพนักงานเทศบาลคนหนึ่ง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงาน หากพิจารณาแล้ว การปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จ ต้องดำเนินการภายใต้นโยบายของผู้บริหาร และตามทีผู้บังคับบัญชามอบหมาย และตามแผนงาน / โครงการที่กำหนด ซึ่งต้องทำให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างให้เกิดการยอมรับนับถือในหน่วยงาน และการได้มาซึ่งความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน โดยต้องหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ แต่ก็ยังมีอีกหลายปัจจัยที่ทำให้แรงงใจในการปฏิบัติงานลดลง เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เนื่องจากเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีบุคลากรจำนวนมาก และมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ จึงให้ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เป็น ไปได้น้อย อีกทั้งสภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงานคับแคบ และอัตราค่าตอบแทนยังไม่เพียงพอกับการดำรงชีวิต..."

(มิถุนายน 2555 : สัมภาษณ์)

2. ตัวแทนลูกจ้างประจำ “...ลูกจ้างประจำที่ทำงานในเทศบาล ต้องทำงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา และทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยงานส่วนมากเป็นงานที่ทำอย่างต่อเนื่อง และเป็นงานเดิม ๆ และลูกจ้างประจำส่วนใหญ่เป็นคนเก่าแก่ คนเดิมที่เคยทำงานมาตั้งแต่สมัยเริ่มก่อตั้งเทศบาล เพื่อนร่วมงานจึงให้การยอมรับนับถือและให้ความเป็นกันเอง ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน แต่ความก้าวหน้าในสายงานไม่ค่อยมี เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ถูกกำหนดมาว่าถ้าผู้ดำรงตำแหน่งคนเดิมลาออก หรือเกษียณอายุ ก็ต้องยุบตำแหน่งเดิม อีกทั้งเงินเดือนน้อย เมื่อเทียบกับพนักงานเทศบาล ในส่วนของสภาพห้องทำงานก็จัดว่ายังคับแคบ อยู่บ้าง...”

(มิถุนายน 2555 : สัมภาษณ์)

3. ตัวแทนพนักงานจ้าง “...จากการที่ทำงานในเทศบาลเมืองมหาสารคามมา 3 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ด้านความสำเร็จของงาน พนักงานจ้างส่วนใหญ่ต้องทำงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา โดยการได้มาซึ่งการยอมรับนับถือ ต้องขึ้นอยู่กับความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ลักษณะงาน และการมีความรับผิดชอบด้วย ซึ่งการทำงานแต่ละชิ้นงานต้องอยู่ภายใต้กรอบนโยบายขององค์กรทั้งสิ้น โดยส่วนตัวแล้วเทศบาลเมืองมหาสารคามเป็นองค์กรที่ให้ความเป็นกันเองระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง แต่ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ยังน้อย เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งคนงาน ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานทั่วไป ส่วนค่าตอบแทนก็ยังถือว่าน้อย ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ในขณะที่พนักงานจ้างบางคนได้รับผิดชอบงานในปริมาณมาก จึงทำให้ค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน แต่สถานที่ทำงานก็ถือว่าสะดวกสบายพอสมควร...”

(มิถุนายน 2555 : สัมภาษณ์)

ผลการสัมภาษณ์ พบว่า

พนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจรายด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน เป็นไปตามแผนพัฒนาเทศบาลและโครงการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้และบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์การประเมินผลงาน ด้านการยอมรับนับถือ ได้รับความร่วมมือและไว้วางใจในการปฏิบัติงานทุกระดับ และจะต้องมีการศึกษาอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและภารกิจที่ได้รับมอบหมายของผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ เป็นไปตามแผนและเกณฑ์ชีวิตของทางราชการ และตามคำสั่งมอบหมายงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และจะต้องมีการศึกษาอบรมเพิ่มเติม ด้านนโยบายและการบริหาร มีการกำหนดเป้าหมายและโครงการไว้ในแผนพัฒนาเทศบาลอย่างชัดเจน ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีการกำกับดูแลตามลำดับสายการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการประสานงานและการให้ความร่วมมือทุกระดับขึ้นอย่างเป็นกันเอง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานที่ทำงาน

คับแคบไม่สะดวกสบาย ห้องทำงานไม่ถูกสุขลักษณะ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็ถูกลด เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือน และค่าตอบแทนที่กำหนดไว้ ระเบียบและหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายมี ขั้นตอนมากทำให้ล่าช้า

ลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจรายด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน เป็นไปตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ มีความเข้าใจ ให้ความร่วมมือ และประสานงานซึ่งกันและกัน ด้านลักษณะงาน มีการประสานงานตามสายการบังคับบัญชาและปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ เป็นไปตามคำสั่งมอบหมายงาน และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ จะต้องได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติม จึงจะมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านนโยบาย และการบริหาร ได้รับความเข้าใจทั้งโดยตรงและจากผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีการกำกับดูแล การสั่งการ และการนิเทศงานจากผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการประสานงาน และการให้ความร่วมมือทุกระดับชั้นอย่างเป็นกันเองและใกล้ชิด ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน สถานที่ทำงานคับแคบไม่สะดวกสบาย และวัสดุอุปกรณ์มีเพียงพอในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ก็ถูกลด อัตราค่าตอบแทนน้อย ไม่เป็นธรรม ไม่เพียงพอ และมีการเบิกจ่ายเงินล่าช้า

พนักงานจ้าง มีแรงจูงใจรายด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน เป็นไปตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ มีความเข้าใจ ให้ความร่วมมือและประสานงานกับผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและคำสั่งจ้าง ด้านความรับผิดชอบ เป็นไปตามคำสั่งมอบหมายงานและคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งมีน้อย ต้องศึกษาเพิ่มเติม ด้านนโยบายและการบริหาร ได้รับความเข้าใจจากผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีการกำกับดูแล การสั่งการ และการนิเทศงานจากผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการประสานงานและการให้ความร่วมมือทุกระดับชั้นอย่างเป็นกันเอง และใกล้ชิด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานที่ทำงานคับแคบไม่สะดวกสบาย และวัสดุอุปกรณ์มีเพียงพอในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ก็ถูกลด อัตราค่าตอบแทนน้อย ไม่เป็นธรรม ไม่เพียงพอ การเบิกจ่ายเงินล่าช้า และค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ลำดับหัวข้อ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 จำแนกตามสถานภาพในหน่วยงาน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง จำนวน 130 คน (ร้อยละ 67.01) รองลงมา คือ พนักงานเทศบาล จำนวน 58 คน (ร้อยละ 28.90) และลูกจ้างประจำ จำนวน 6 คน (ร้อยละ 3.09) ตามลำดับ

1.2 จำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 63 คน (ร้อยละ 32.47) รองลงมา คือ อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 56 คน (ร้อยละ 28.87) อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน (ร้อยละ 20.10) และอายุระหว่าง 18 - 30 ปี จำนวน 36 คน (ร้อยละ 18.56) ตามลำดับ

1.3 จำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 68 คน (ร้อยละ 35.05) รองลงมาจบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 62 คน (ร้อยละ 31.96) ระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า จำนวน 36 คน (ร้อยละ 18.56) ระดับประถมศึกษา จำนวน 16 คน (ร้อยละ 8.25) และระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 12 คน (ร้อยละ 6.18) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.14$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.13$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.02$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 2.95$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.95$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 2.95$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 2.95$)

ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 2.92$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 2.89$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.78$)

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกรายด้านและรายชื่อ พบว่า

2.2.1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผลการปฏิบัติงานในแต่ละงานมีคุณภาพอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.41$) รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.08$) สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 3.05$) และมีความภาคภูมิใจ ในการที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 2.98$)

2.2.2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.18$) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.17$) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 3.12$) และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 3.08$)

2.2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.13$) ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ($\bar{X} = 2.94$) ระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.84$) และได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X} = 2.77$)

2.2.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ปฏิบัติงานได้เสร็จทันเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 2.85$) ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.81$) รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ($\bar{X} = 2.74$) และได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 2.73$)

2.2.5 ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.02$)

งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้และความสามารถ ($\bar{X} = 2.95$) ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 2.94$) และ งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 2.90$)

2.2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน ($\bar{X} = 2.97$) ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราและให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.96$) มีการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ($\bar{X} = 2.84$) และนโยบายการบริหารของหน่วยงานงานต่อการนำไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.80$)

2.2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน ($\bar{X} = 3.05$) ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง ($\bar{X} = 2.94$) ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก ($\bar{X} = 2.93$) และผู้บังคับ-บัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 2.87$)

2.2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.20$) เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ($\bar{X} = 2.99$) สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ($\bar{X} = 2.96$) และ ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 2.94$)

2.2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.12$) หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.00$) หน่วยงานมีกาจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน ($\bar{X} = 2.97$) และหน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.72$)

2.2.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.06$) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.04$) ค่าตอบแทนการ

ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.92$) และการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ สะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X} = 2.79$)

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพในหน่วยงาน อายุ และระดับการศึกษา พบว่า

3.1 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพในหน่วยงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีสถานภาพในหน่วยงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่ต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่ต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่ต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า

1. การปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองมหาสารคาม แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ การปฏิบัติงานบนสำนักงานและปฏิบัติงานภาคสนาม ซึ่งการปฏิบัติงานภาคสนามส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งพนักงานจ้าง ควบคุมการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้น การทำงานเป็นทีม เป้าหมายผลสำเร็จของงานแล้วเสร็จเป็นรูปธรรม ทำให้ผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงานมีความใกล้ชิดกัน และการตัดสินใจในการทำงานหรือการแก้ไขปัญหาระหว่างทำงาน ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นสามารถดำเนินการได้อย่าง

เป็นเอกภาพ รวมทั้งงานที่ต้องใช้ประสบการณ์ประกอบการแก้ไขปัญหาก็เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา แสดงความคิดเห็นเพื่อนำมากำหนดรูปแบบในการทำงาน ส่วนปฏิบัติงานบนสำนักงานดำเนินการ ตามสายการบังคับบัญชา เป้าหมายผลสำเร็จของงานไม่เป็นรูปธรรม

2. คณะผู้บริหาร ได้มีการถ่ายทอดนโยบายสู่ผู้ปฏิบัติทุกระดับ อย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง และเป็นระบบ กล่าวคือ จัดประชุมประจำเดือนหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อมอบหมายนโยบายการปฏิบัติงาน / เกณฑ์ชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และจัดกิจกรรม หรือพบปะกับผู้ได้บังคับบัญชา เช่น งานวันเทศบาล งานวันขึ้นปีใหม่ งานประเพณีต่าง ๆ ที่เทศบาลจัดขึ้น รวมทั้งการถ่ายทอดนโยบายสู่ผู้ปฏิบัติกลุ่มย่อย โดยแต่ละส่วนการบริหารมีการจัดประชุมชี้แจง และมอบหมายภารกิจการปฏิบัติให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน บนสำนักงาน ส่วนผู้ปฏิบัติงานภาคสนาม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นจะนิเทศ และมอบหมายก่อนออกปฏิบัติงานเป็นประจำทุกวัน

3. การบริหารงานบุคคล มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งซึ่งกำหนดคุณสมบัติของบุคคล หน้าที่ความรับผิดชอบ และเกณฑ์การประเมินผล ไว้อย่างชัดเจนทุกตำแหน่ง ทำให้ทุกคนทราบ หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง และการได้รับพิจารณาความดีความชอบ

4. ผู้บริหารส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ทุกตำแหน่ง ทุกระดับ ได้พัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนเอง เช่น เข้ารับการศึกษาเพิ่มเติม และการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตลอดจน การกิจกรรมเสริมสร้างความร่วมมือ เช่น งานวันสำคัญ งานประเพณี ฯลฯ แต่เนื่องจากมีข้อจำกัด ด้านงบประมาณ ทำให้การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานอาจไม่ทั่วถึง

5. โครงสร้างอัตรากำลังมีสายการบังคับบัญชาหลายชั้น การสั่งการของผู้บังคับบัญชา ระดับสูงบางครั้งอาจจะข้ามชั้น กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาสูงสั่งการมายังผู้ปฏิบัติงาน โดยตรง โดย ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและชั้นกลางไม่ทราบ ทำให้การบังคับบัญชา การสั่งการไม่มีเอกภาพ ขาดความชัดเจน ผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชาห่างเหินกัน ไม่เคารพนับถือซึ่งกันและกัน งานไม่เป็นระบบ การประสานงานไม่ราบรื่น

6. งบประมาณมีจำกัด ทำให้การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวก ไม่เพียงพอ สถานที่ทำงานคับแคบ ไม่สะดวกสบายเท่าที่ควร ถึงแม้เทศบาลเมืองมหาสารคาม จะมีการวางแผนการจัดหาและแผนการบำรุงรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือ ไว้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

7. การเบิกจ่ายเงิน ไม่คล่องตัว และการได้รับค่าตอบแทนหรือเงินสวัสดิการต่าง ๆ ไม่เป็นธรรม เนื่องจากระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเบิกจ่ายกำหนดเงื่อนไข / ขั้นตอน ไว้มาก และแต่ละตำแหน่งหน้าที่กำหนดสิทธิได้รับค่าตอบแทน หรือเงินสวัสดิการต่าง ๆ ไม่เท่ากัน

สมมุติฐานที่ 2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มี สถานภาพในหน่วยงาน อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการศึกษาเปรียบเทียบเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพในหน่วยงาน อายุ และระดับการศึกษา มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 โดยไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ จากผลการวิจัยดังกล่าว อาจเป็นเพราะว่า

1. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีอายุและระดับการศึกษาใกล้เคียงกัน
2. จากข้อมูลทะเบียนประวัติ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ส่วนใหญ่มีอายุตัวอยู่ในกลุ่มเดียวกัน และมีอายุการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองมหาสารคาม 10 ปีขึ้นไป ทำให้มีประสบการณ์ในการทำงานและความสัมพันธ์ระดับบุคคลมีความใกล้ชิดกัน การทำงานมีลักษณะทำงานเป็นทีม และเกิดสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างกันในองค์กร จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
3. การปฏิบัติงานร่วมกัน การรับทราบทิศทางการทำงานร่วมกันในสภาพแวดล้อมเหมือนกันและเป็นระยะเวลาานาน ทำให้แนวคิด วิธีการ และเป้าหมาย ไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ชนัญชิตา ประโยชริด (2547) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจสูงสุด ด้านความสำเร็จของงาน และสอดคล้องกับ จูไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขามอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขามอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สอดคล้องกับ จูไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านการยอมรับนับถือ และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อม

ในการทำงาน ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวกับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

สอดคล้องกับ จิรัชยา พรอมมา (2552) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท ยูไนเต็ด สตีลเวอร์ค จำกัด ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนก รายด้านเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน หน่วยงาน ด้านโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ

สอดคล้องกับ การสัมภาษณ์พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งเป็น ผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีสภาพแวดล้อม และแรงจูงใจที่คล้ายคลึง โดยสรุป เห็นว่า การปฏิบัติงานจะต้อง เป็นไปตามที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและเกณฑ์ชี้วัดของทางราชการกำหนด การสั่งการตามสาย การบังคับบัญชา การทำงานมีความร่วมมือไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตลอดจน เงินเดือน ค่าตอบแทน หรือเงินสวัสดิการยังไม่เป็นธรรม ไม่เพียงพอในการใช้จ่าย และเบิกจ่ายล่าช้า

ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ เฮิร์ชเบอร์ก, บาร์นาด และชันเดอร์แมน โดยสรุป คือ การที่คนต้องการความสุขจากการทำงาน จะต้องมียอดประกอบ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับ ด้านลักษณะงาน ด้านความ รับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ โดยปัจจัยจูงใจจะมี ผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานที่ทำส่วนปัจจัยค้ำจุนจะช่วยหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ให้เกิดความไม่ พึงพอใจต่าง ๆ ของคนลงได้ ซึ่งทั้งสองปัจจัยมีความเกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องกัน ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ที่กำหนดได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

- 1.1 ส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
- 1.2 พิจารณาความเหมาะสมของเงินเดือนและค่าตอบแทน โดยเฉพาะในกลุ่มของ พนักงานจ้าง ควรให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน
- 1.3 ควรพิจารณาออบหมายงานอย่างเหมาะสม โดยงานที่รับผิดชอบควรตรงกับความสามารถ

1.4 ควรมีการจัดสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานให้เหมาะสม

1.5 ควรมีการส่งเสริมบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ เช่น การส่งเสริมให้มีการศึกษาอบรมเพิ่มเติมในส่วนของงานที่รับผิดชอบ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.6 พัฒนาในเรื่องของการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ความรับผิดชอบ ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ การให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นต้น

1.7 ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- บุญศรี คำชาย. (2540). *จิตวิทยาสังคม*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์วิทยาลัยครูเทพสตรี.
- เกรียงศักดิ์ เดชะวงศ์. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- โกวิท พวงงาม. (2550 ก). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ : บริษัท ส. เอเชียเพรส (1989). จำกัด.
- โกวิท พวงงาม. (2550 ข). *การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการและมิติใหม่ในอนาคต*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- จิรัชยา พรหมมา. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูในเต็ด สตีลเวอร์ค จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- จุไรรัตน์ โชติรัตน์. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชนัญชิตา ประโยชริต. (2547). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชวงค์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ : พิมพ์พรินติ้ง.
- ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2541). *เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เชาว์วรรณ ลามุลแสน. (2537). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดอุดรธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐวัตร สนมอม. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธนธิดา ดิษยบุตร. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ. (2539). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นครินทร์ เมฆไตรรัตน์. (2547). การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยตรง : ข้อพิจารณา
เพื่อการปฏิรูปโดยองค์รวม : เอกสารเผยแพร่ศูนย์ศึกษาการพัฒนาประชาธิปไตย.
กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2527). หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ ฯ : อนงค์ศิลป์
การพิมพ์.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2535). หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ ฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2547). การปกครองท้องถิ่นไทย ในบริบทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร
ไทย พุทธศักราช 2540. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปิยะนุช นรินทร์. (2545). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด
(มหาชน) เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ ฯ : พิมพ์ดี.
- พนเนตร ศรีปทุม. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ราช่าปอร์ชเลน จำกัด.
(ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). แรงจูงใจกับการทำงาน. กรุงเทพฯ ฯ : โอเดียนสโตร์.
- ไพศาล สมุทรเผ่าจินดา. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วน
จังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).
ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ยุทธศาสตร์ ชันตรี. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์
อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ราชกิจจานุเบกษา. (วันที่ 2 ตุลาคม 2545). พระราชบัญญัติบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5)
พ.ศ. 2545. เล่ม 119 ตอนที่ 9 ก : หน้า 1 - 10.
- เรวัต สวัสดิ์. (2536). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณี
จังหวัดพิจิตร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ละมุด บุตรา. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ กันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ลัดดา กุลนันทน์. (2544). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วุฒิสาร ตัน ไชย.(2544). *การกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่น : ความก้าวหน้าหลังรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540*. กรุงเทพฯ ฯ : คลังวิชา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2542). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ ฯ : ชรรรมสาร.
- สมบูรณ์ เดชสมบูรณ์สุข. (2545). *ความรู้และหลักปฏิบัติงานเทศบาล*. กรุงเทพฯ ฯ : สุตรไพศาล.
- สมพงษ์ เกษมสิน.(2523). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร สุทัศนีย์. (2542). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ พัสดร. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักชลประทานที่ 5*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม. (2554 ก). *แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2555 - 2557)*. มหาสารคาม : สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม.
- สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม. (2554 ข). *สรุปผลการปฏิบัติงานของศูนย์รับเรื่องราวจึงทุกข์ เทศบาลเมืองมหาสารคาม*. มหาสารคาม : สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม.
- สุพัศตรา สุภาพ. (2536). *เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ เน้นพฤติกรรมมนุษย์*. กรุงเทพฯ ฯ : ชรรรมนิติ.
- อรุณรัตน์ อิ่มรัมย์. (2550). *แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเมือง มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อุมาวรรณ วิเศษสินธุ์. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานข่าวกรองแห่งชาติ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรสา รุ่งปีตะรังสี. (2530). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและขวัญของข้าราชการ : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหิดลกับข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.

- Holloway, W.V. (1951). *State and Local Government in the United States*. New York : McGraw - Hill.
- Manning, Renfo Clark. (1997). The Satisfied and Dissatisfied of Virginia Superintendents of School. *Dissertation Abstracts International*, 37 (7), 4028 - A : January.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics An Introductory Analysis*. New York : Harper & Row.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. คำตอบทุกคำตอบ ข้อมูลทุกอย่างในแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยถือเป็นความลับ
3. ขอความกรุณาให้ตอบคำถามทุกข้อ
4. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
 - ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
5. ผลที่ได้รับจากแบบสอบถามนี้ จะเป็นข้อเสนอแนะประกอบการพิจารณาวางแผนและปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
6. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

(นางพิไลวรรณ เลิศวิจิตรวัฒนา)

นักศึกษาระดับปริญญาตรีรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง : กรุณาตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ตรงตามสภาพความเป็นจริง ของท่าน

1. สถานภาพในหน่วยงาน
 - () พนักงานจ้าง () ลูกจ้างประจำ () พนักงานเทศบาล
2. อายุ
 - () 18 - 30 ปี () 31 - 40 ปี
 - () 41 - 50 ปี () 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
 - () ประถมศึกษา
 - () มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า
 - () อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
 - () ปริญญาตรี
 - () ปริญญาโทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ท่านมีระดับแรงจูงใจ ในระดับมากที่สุด

มาก หมายถึง ท่านมีระดับแรงจูงใจ ในระดับมาก

ปานกลาง หมายถึง ท่านมีระดับแรงจูงใจ ในระดับปานกลาง

น้อย หมายถึง ท่านมีระดับแรงจูงใจ ในระดับน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านมีระดับแรงจูงใจ ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

การปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0. งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถสูงจึงจะทำได้สำเร็จ		√			

จากตัวอย่าง : ข้อที่ 0. ท่านเห็นว่า งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถสูง จึงจะทำได้สำเร็จในระดับมาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความสำเร็จของงาน					
1.1 งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย					
1.2 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้					
1.3 ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละงานมีคุณภาพอยู่เสมอ					
1.4 ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ					
2. การยอมรับนับถือ					
2.1 ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน					
2.2 ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					

(ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.3 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน					
2.4 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ และชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน					
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
3.1 ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
3.2 ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ					
3.4 ระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม					
3.5 ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
4. ความรับผิดชอบ					
4.1 ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด					
4.2 ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม					
4.3 ท่านได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
4.4 ท่านปฏิบัติงานได้เสร็จทันเวลาที่กำหนด					
5. ลักษณะงาน					
5.1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
5.2 ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งมอบหมายงานที่ชัดเจน					

(ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.3 งานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
5.4 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่					
6. นโยบายและการบริหาร					
6.1 นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน					
6.2 นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ					
6.3 มีการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน					
6.4 ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราและให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
7. การปกครองบังคับบัญชา					
7.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี					
7.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง					
7.3 ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก					
7.4 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน					
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
8.1 ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.2 เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน					
8.3 ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม					
8.4 สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี					
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
9.1 หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน					
9.2 อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
9.3 หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน					
9.4 หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน					
10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ					
10.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ					
10.2 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
10.3 ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมีความเหมาะสม					
10.4 การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ สะดวกและรวดเร็ว					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมือง
มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ผู้ให้สัมภาษณ์ ชื่อ - สกุล

ตำแหน่ง

1. ความสำเร็จของงาน.....

.....

2. การยอมรับนับถือ

.....

3. ลักษณะงาน

.....

4. ความรับผิดชอบ.....

.....

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

.....

6. นโยบาย และการบริหาร

.....

7. การปกครองบังคับบัญชา

.....

8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....

.....

9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....

.....

10. เงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวกับ.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข

ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ข.1

การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	+1	+1	+1	3	1
2	+1	+1	+1	3	1
3	+1	+1	+1	3	1
4	0	+1	+1	2	.67
5	+1	+1	+1	3	1
6	+1	+1	+1	3	1
7	+1	+1	+1	3	1
8	+1	+1	+1	3	1
9	+1	0	+1	2	.67
10	+1	+1	+1	3	1
11	+1	+1	+1	3	1
12	+1	+1	+1	3	1
13	0	+1	+1	2	.67
14	+1	+1	+1	3	1
15	+1	+1	+1	3	1
16	+1	+1	+1	3	1
17	0	+1	+1	2	.67
18	+1	+1	+1	3	1
19	+1	+1	0	2	.67
20	+1	+1	+1	3	1
21	+1	+1	+1	3	1
22	+1	+1	+1	3	1
23	0	+1	+1	2	.67

(ต่อ)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
24	+1	+1	+1	3	1
25	+1	+1	+1	3	1
26	+1	+1	+1	3	1
27	+1	+1	+1	3	1
28	0	+1	+1	2	.67
29	+1	+1	+1	3	1
30	+1	+1	+1	3	1
31	+1	0	+1	2	.67
32	+1	+1	+1	3	1
33	+1	+1	+1	3	1
34	+1	+1	+1	3	1
35	+1	+1	+1	3	1
36	+1	+1	+1	3	1
37	+1	+1	+1	3	1
38	0	+1	+1	2	.67
39	+1	+1	+1	3	1
40	+1	0	+1	2	.67



ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ค.1

การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจการจำแนกของเครื่องมือวิจัย

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	110.2333	398.8057	.6517	.9629
2	110.0667	397.4437	.6629	.9629
3	110.0667	395.7885	7.5349	.9640
4	110.5333	394.6023	.6330	.9631
5	110.6333	400.5851	.6378	.9630
6	110.1333	395.0851	.7619	.9623
7	110.3000	403.9414	.6510	.9631
8	109.9000	402.7828	.5620	.9634
9	109.8667	401.0851	.6249	.9631
10	109.9000	396.6448	.6834	.9627
11	110.0000	395.3793	.7317	.9625
12	110.1000	398.3690	.7419	.9625
13	110.0667	401.1678	.6963	.9628
14	110.1333	401.7747	.5918	.9633
15	110.0333	397.8954	.6248	.9631
16	110.0333	400.4471	.6421	.9630
17	110.3000	396.1483	.7791	.9623
18	110.6333	401.5506	.5479	.9635
19	110.5000	396.6034	.6724	.9628
20	110.1667	392.6954	.7618	.9623
21	110.4000	388.9379	.7974	.9620
22	110.4000	390.5241	.8163	.9619
23	110.4667	396.7402	.6593	.9629
24	110.2333	393.8402	.8016	.9621

(ต่อ)

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
25	110.4000	400.2483	.7126	.9627
26	110.4333	396.4609	.7607	.9624
27	110.4667	395.6368	.7992	.9622
28	110.6000	402.8690	.5840	.9633
29	110.5333	390.1195	.7456	.9623
30	110.5667	390.1851	.7288	.9625
31	110.4667	393.6368	.6892	.9627
32	110.3000	394.2172	.7276	.2625
33	110.6000	401.9034	.5041	.9639
34	110.0667	395.7885	.5349	.9640
35	110.1000	398.3690	.7419	.9625
36	110.4000	400.2483	.7126	.9627
37	110.3000	369.1483	.7791	.9623
38	110.4667	396.7402	.6593	.9623
39	110.4000	390.5241	.8163	.9613
40	110.1333	395.0851	.7619	.9623

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0 N of Items = 40

Alpha = .9628



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ ๖ ๑๐๒๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๑

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณไฉว ประภาศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางพิไลวรรณ เลิศวิจิตรวัฒนา รหัสประจำตัว ๕๓๘๑๖๐๐๑๐๒๑๘ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมด้านการวัดและประเมินผล ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)

คุณเบต บัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๔๓๘



ที่ ศธ ๐๕๕๐.๐๑/ ๖๑๐๒๑

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๑

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณฉวี แก้วกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย: แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางไพไลวรรณ เลิศวิจิตรวัฒนา รหัสประจำตัว ๕๓๘๑๖๐๑๑๐๒๑๘ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมด้านเนื้อหา คัดเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรรพรม)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๓๒ - ๕๔๓๘



ที่ ศ.ร.๐๕๔๐.๐๑/ ๖๑๐๒๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๔๐๐๑

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณปรานี จงจอหอ:

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางไพไลวรรณ เลิศวิจิตรวัฒนา รหัสประจำตัว ๕๓๘๑๖๐๑๑๐๒๑๘ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมด้านเนื้อหา ภาษา สถิติ การวัดและประเมินผล ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพโรวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๑๒ - ๕๔๓๘



ที่ ศร ๐๕๔๐.๐๑/ ๑๐๒๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๕๐๐๑

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรี เมืองมหาสารคาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางพิไลวรรณ เลิศวิจิตรวัฒนา รหัสประจำตัว ๕๓๘๑๖๐๐๑๐๒๑๘ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๕๓๗๒ - ๕๔๓๘

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางพิไลวรรณ เลิศวิจิตรวัฒนา
วันเกิด	14 กันยายน 2521
สถานที่เกิด	อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 49 ถนนสารคาม - วาปีปทุม ตำบลตลาด อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่ทำงาน	สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม ถนนผังเมืองบัญชา ตำบลตลาด อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
ตำแหน่ง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
พ.ศ. 2545	ประกาศนียบัตรบัณฑิต (ป.บัณฑิต) สาขาวิชาการจัดการและการประเมิน โครงการ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2550	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.บ.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. 2560	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม