

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วิทยาฯ พนธ งานวิจฯ

วท 127243

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล
ในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

นางสาวสิริรัตน์ ประสารพันธ์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2560

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เรื่อง : แร่จูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์
จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัย : นางสาวสิริรัตน์ ประสารพันธ์

ได้รับอนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ติเมืองซ้าย)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมฆไชสง)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)

ชื่อเรื่อง : แรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
ผู้วิจัย : นางสาวสิริรัตน์ ประสารพันธ์
ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิง
รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร
ปีการศึกษา : 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ / เดือน รวมทั้งเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 266 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .23 ถึง .99 และค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ .86 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t - test (Independent Variables) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA : F - test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ / เดือน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้ บุคลากรควรปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนงาน เทศบาลตำบล ควรมีงบประมาณสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือกันอย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, บุคลากร, เทศบาลตำบล

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Title : The motivation of the personnel in the district municipality of kalasin.
Author : Ms. Sirirat Prasanpun
Degree : Master of Public Administration (Public Administration)
Advisors : Assistant Professor Dr. Phakdee Phosing
Associate Professor Dr. Saowalak Kosonkittiamporn
Year : 2017

ABSTRACT

The objectives of this research were study level of motivating in operate of Sub - district Municipality Officer. Compare motivating in operate of Sub - district Municipality Officers classified by gender, education, type of Officers, work experience and Monthly income. And suggestion about motivating in operate of Sub - district Municipality Officer in Muang District, Kalasin Province. The samples are 226 Sub - district Municipality Officers in Muang District, Kalasin Province. Was determine by Taro Yamane. The research used questionnaire with the discrimination power between .22 to .99 and reliability at .86. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation t - test (Independent variables) and (One - way ANOVA : F - test).

The research results were found as follows 1) The motivation of Sub-district Municipality Officers in Muang District, Kalasin Province as overall at moderate level. 2) The results comparison of motivating in operates of Sub - district Municipality Officer in Muang District, Kalasin Province. Classified by gender, education, type of Officers, Work experience and Monthly income found that as overall at moderate level. 3) Suggestion about motivating in operates of Sub - district Municipality Officer in Muang District, Kalasin Province. Follow : Personnel should work in accordance with the plan. The organization should have financial support to study at a higher level. And colleagues should assist each other regularly.

Keywords : The motivation, Officer, Sub - district Municipality

Major Advisor

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โปธิสิงห์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น รวมทั้งคณาจารย์หลักสูตร สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณนายกเทศมนตรีตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ และอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณบุคลากรกลุ่มตัวอย่างจากเทศบาลตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และญาติพี่น้องทุกคน ที่ให้กำลังใจแก่ผู้ศึกษาตลอดมา ประโยชน์จากการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ บิดา - มารดา ตลอดจน ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้ชีวิต ให้สติปัญญา ให้ความรัก ความหวัง กำลังใจในการทำงาน และการดำรงชีวิต ตลอดจนบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประศาสน์การศึกษาแก่ผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
สิริรัตน์ ประสารพันธ์
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญตารางภาคผนวก	ด
สารบัญภาพ	ต
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	7
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	8
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ	22
2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	27
2.4 บริบททั่วไปของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	33
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	44
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	46
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	48

หัวข้อเรื่อง	หน้า
3.3 การตรวจคุณภาพเครื่องมือ	48
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	50
3.5 การจัดเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	50
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	51
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
4.2 ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	132
5.1 สรุปผล	132
5.2 อภิปรายผล	133
5.3 ข้อเสนอแนะ	136
บรรณานุกรม	138
ภาคผนวก	143
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	144
ภาคผนวก ข ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	153
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	156
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	159
ประวัติผู้วิจัย	165

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
3.2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
4.1	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	53
4.2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	56
4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	57
4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	58
4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายข้อ	59
4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้า จำแนกเป็นรายข้อ	60
4.7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายข้อ	61
4.8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายข้อ	62

ตารางที่	หน้า
4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	63
4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเงินเดือน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	64
4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายข้อ	64
4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสถานะทางอาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ	65
4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายข้อ	66
4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายข้อ	67
4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ	68
4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า จำแนกเป็นรายข้อ	69

ตารางที่	หน้า
4.17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความเป็นส่วนตัว จำแนกเป็นรายชื่อ	69
4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกเป็นรายชื่อ	70
4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	71
4.20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	73
4.21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	76
4.22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ	77
4.23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	78
4.24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านเงินเดือน	79

ตารางที่	หน้า
4.25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	80
4.26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	81
4.27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	82
4.28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านสภาพการทำงาน	83
4.29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	84
4.30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านความเป็นส่วนตัว	85
4.31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านความมั่นคงในงาน	86
4.32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	87

ตารางที่	หน้า
4.33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านความก้าวหน้า	90
4.34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านเงินเดือน	91
4.35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	92
4.36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	93
4.37 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	94
4.38 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	95
4.39 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	96
4.40 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	99

ตารางที่	หน้า
4.41 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	100
4.42 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ	101
4.43 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	102
4.44 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านเงินเดือน	103
4.45 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	104
4.46 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	105
4.47 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	106
4.48 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร	107

ตารางที่	หน้า
4.49 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	108
4.50 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความเป็นส่วนตัว	109
4.51 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน	110
4.52 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ / เดือน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	111
4.53 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ / เดือน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	114
4.54 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ / เดือน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	115
4.55 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ / เดือน ด้านความก้าวหน้า	116
4.56 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ / เดือน ด้านความรับผิดชอบ	117

ตารางที่	หน้า
4.57 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ / เดือน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	118
4.58 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ / เดือน ด้านเงินเดือน	119
4.59 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ / เดือน ด้าน โอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	120
4.60 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ / เดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	121
4.61 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ / เดือน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	122
4.62 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ / เดือน ด้านนโยบายและการบริหาร	123
4.63 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ / เดือน ด้านสภาพการทำงาน	124
4.64 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ / เดือน ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	125

ตารางที่	หน้า
4.65 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ / เดือน ด้านความเป็นส่วนตัว	126
4.66 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ / เดือน ด้านความมั่นคงในงาน	127
4.67 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	128



สารบัญตารางภาคผนวก

ตารางที่		หน้า
ข.1	การหาผลรวมและค่า IOC ความคิดของบุคลากรต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	154
ค.1	ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจการจำแนกของเครื่องมือวิจัย	157



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำบทนิพนธ์	24
2.2	กรอบแนวคิดการวิจัย	45



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ นับตั้งแต่มีการตรารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ต่อเนื่องมาจนถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มีหลักการสำคัญที่ส่งเสริมการปกครองตนเองของชุมชนท้องถิ่นได้รับการรับรองโดยบัญญัติของรัฐธรรมนูญ ทำให้มีการกำหนดโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการกระจายอำนาจ คือ รัฐมอบอำนาจให้หน่วยงานส่วนท้องถิ่นรับไปบริหาร โดยให้ประชาชนปกครองกันเอง มี 4 รูปแบบ คือ 1) องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) มีโครงสร้างบริหาร คือ สภาองค์กรบริหารส่วนจังหวัด และนายกองค์กรบริหารส่วนจังหวัด โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้กำกับดูแล 2) เทศบาล มีโครงสร้าง คือ สภาเทศบาล และนายกเทศมนตรี โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้กำกับดูแล 3) องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีโครงสร้างบริหาร คือ สภาองค์กรบริหารส่วนตำบล และนายกองค์กรบริหารส่วนตำบล โดยมีนายอำเภอเป็นผู้กำกับดูแล 4) การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ที่มีฐานะเป็นทบวงการเมือง และนิติบุคคล มี 2 แห่ง คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล ซึ่งถือได้ว่าเป็นรูปแบบการปกครองที่ใช้หลักการกระจายอำนาจ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหา และสนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างรวดเร็ว โดยจะต้องมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะการจัดทำกิจกรรม เพื่อสนองความต้องการของประชาชน หรือเรียกว่า การบริการสาธารณะ (Public Service)

การให้บริการประชาชน โดยมีพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งความสำเร็จของงานนั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรที่เรียกว่า “คนหรือบุคลากร”

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การปฏิบัติงานในองค์กรควรจะได้ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรเอาใจใส่กับงาน

มากขึ้น หากหน่วยงานต้องการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานหน่วยงานนั้นต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการให้บุคลากรและสามารถหาสิ่งจูงใจตอบสนอง ขณะเดียวกันหากความต้องการของบุคลากรมีทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายตามที่ต้องการ ทำให้บุคลากรมีเป้าหมายในการสู่เป้าหมายองค์การ งานด้านบริหารงานบุคคลจึงมีส่วนสำคัญที่จะตอบสนองความต้องการของบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, น. 217)

การจูงใจ หรือแรงจูงใจ จึงเป็นประเด็นสำคัญในการศึกษาพฤติกรรมองค์การ ซึ่งผู้บริหารจะต้องหาวิธีการ และเทคนิคที่จะทำให้สมาชิกปฏิบัติงานและทุ่มเทให้กับองค์การอย่างเต็มที่ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551, น. 78)

เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ มีจำนวน 15 แห่ง จากรายงานผลการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการและนิเทศองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี 2558 ของจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ กส 0023.3 / ว 3136 ลงวันที่ 21 กรกฎาคม 2558 ด้านที่ 2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ข้อ 1.24 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตรวจสอบการรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการลูกจ้างมีความสุขและมีแรงจูงใจในการทำงาน จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ มีจำนวน 11 แห่งได้คะแนน 3 คะแนน มีจำนวน 4 แห่งได้คะแนน 5 คะแนน แสดงให้เห็นว่าเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ส่วนใหญ่ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ ในการประชุมครั้งที่ 13 / 2558 เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2558 เห็นชอบให้ปรับเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น ระดับ 1 - 7 ทุกตำแหน่งและให้รวมถึงพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งนักบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับ 6 - 7 ที่มีสิทธิและไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง โดยให้ได้รับการปรับเงินเดือนในอัตราที่สูงกว่าอัตราที่ได้รับอยู่เดิมอีก 1 ขั้น ของเงินเดือนที่ได้รับอยู่ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2557 เป็นต้นไป เป็นผลทำให้รายจ่ายด้านงานบุคคลของเทศบาลตำบลเพิ่มสูงขึ้น และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ อบต. ค่วนที่สุด ที่ มท 0809.2 / ว 22 ลงวันที่ 1 มีนาคม 2559 ได้ชักซ้อมแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) ซึ่งในปีงบประมาณ 2559 ได้มีการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งตามบัญชี 4 และบัญชี 5 และบัญชีเงินประจำตำแหน่ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จึงปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 - 2560) ตามหนังสือสั่งการโดยมีการปรับลดพนักงานจ้างที่สิ้นสุดสัญญาจ้างให้เป็นจ้างเหมาบริการ ยุบตำแหน่งที่ว่าง เพื่อไม่ให้

ภาระค่าใช้จ่ายเกินร้อยละ 40 ตามที่กฎหมายกำหนด ทำให้พนักงานจ้างบางรายลาออก พนักงานเทศบาลบางรายไม่สามารถเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ เนื่องจากกระทบกับภาระค่าใช้จ่ายบุคคลที่เพิ่มขึ้น ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

ผู้วิจัยปฏิบัติงานด้านบุคคล จึงสนใจที่จะวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ว่าบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้นำข้อมูลในการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงแก้ไขพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับใด

1.2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันหรือไม่

1.2.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

1.3.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4.2 บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามกรอบทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอรัชเบิร์ก มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิด ดังนี้

1.5.1.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

- 1) ความสำเร็จในงานที่ทำ
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3) ความก้าวหน้า
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

1.5.1.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

- 1) เงินเดือน
- 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
- 3) สถานะทางอาชีพ
- 4) วิธีการปกครองบังคับบัญชา
- 5) นโยบายและการบริหาร
- 6) สภาพการทำงาน
- 7) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
- 8) ความเป็นส่วนตัว
- 9) ความมั่นคงในงาน

1.5.2 ขอบเขตพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

1.5.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.3.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง จำนวน 794 คน จำนวน 15 เทศบาล (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์, 2559)

1.5.3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1973, p. 727) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 266 คน

1.5.4 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย คือ

1.5.4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ คุณลักษณะทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

1.5.4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยค้ำจุน จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ วิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ความเป็นส่วนตัว และความมั่นคงในงาน แนวคิดของ (Frederick Herzberg, 1995)

1.5.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนกันยายน ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2559

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกที่กระตุ้น หรือเร้าให้บุคคล แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายที่ตั้งไว้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลังหรือปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกที่กระตุ้น หรือเร้าให้บุคคลปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในภารกิจนี้ หมายถึง บุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ แบ่งได้ 2 ปัจจัย คือ

2.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

2.1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำ หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการ แก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงาน สำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้ยอมรับนับถือไม่ว่าจาก ผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือนี้ อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการ แสดงออกอื่นใด ยอมรับในความสามารรถ

2.1.3 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนระดับขึ้น การเลื่อนตำแหน่งให้ สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษา เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมได้รับการฝึกอบรมและดูงาน

2.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มีใครตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.1.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง เพียงผู้เดียว

2.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะทำให้คนไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุ อันเกิดจากสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน โดยไม่เกี่ยวกับส่วนประกอบของงาน ได้แก่

2.2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงาน ร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน อย่างดี

2.2.3 สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือ ของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.2.4 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปกครอง ไม่มีอคติ ยุติธรรม รวมทั้งสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

2.2.5 นโยบาย และการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานองค์การที่มีประสิทธิภาพ

2.2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน รวมทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง, เสียง, อากาศ และชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดลอมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้

2.2.7 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า หมายถึง สภาพการที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.2.8 ความเป็นส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.2.9 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

บุคลากรเทศบาลตำบล หมายถึง บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.7.1 ได้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์

1.7.2 ได้ทราบผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสพการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

1.7.3 ได้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

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

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

2.1.1 ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

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

Wit (1967, p. 101 - 103) การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

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

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

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

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

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

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

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

ที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น เป็นการปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น แต่ทั้งนี้

หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

2.1.2 ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

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

2.1.2.1 การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะถือว่าการให้ประชาชนรู้จักการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง รู้จักใช้สิทธิและหน้าที่ในการเป็นพลเมือง เพื่อนำไปสู่การเมืองในระบอบประชาธิปไตยที่สมบูรณ์

2.1.2.2 การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น หรือชุมชนได้ตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากประชาชนในท้องถิ่นย่อมที่จะรู้ปัญหาได้ดีกว่าคนนอกพื้นที่ ส่งผลให้การแก้ปัญหาเป็นไปโดยประสิทธิภาพ

2.1.2.3 การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เพราะแต่เดิมรัฐบาลดำเนินกิจการเกี่ยวกับการปกครอง หรือบริการสาธารณะเอง เมื่อมอบอำนาจบางส่วนให้กับองค์กรอื่น แล้วภาระของรัฐบาลจึงลดลง แต่ทั้งนี้ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลด้วย

2.1.2.4 การปกครองส่วนท้องถิ่น จะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง เนื่องจากการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น กำหนดให้มีการเลือกตั้งคณะบุคคลเข้ามาบริหารงานในท้องถิ่นนั้น ดังนั้นจึงเป็นการส่งเสริมให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินงานทางการเมืองการปกครอง เพื่อสร้างนักการเมืองสู่การบริหารประเทศในอนาคต

2.1.2.5 การปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เมื่อประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองแล้ว จะทำให้คนในท้องถิ่นนั้นตระหนักถึงคุณค่าและเกิดจิตสำนึกที่ดีในการรักษาผลประโยชน์ของชุมชน นอกจากนั้นคนในชุมชนยังสามารถเข้ามาแก้ไขปัญหาเพราะรู้จักปัญหาได้ดีกว่า เข้ามาร่วมตรวจสอบเป็นการถ่วงดุลอำนาจ

จากความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น พอสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น ถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาท้องถิ่นของตน การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ

2.1.3 หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่น

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

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

2.1.3.2 เป็นงานเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม เช่น การจัดให้มีการบริการทางสาธารณสุข แพทย์ หรืออนามัยในชุมชน ซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่น

2.1.3.3 เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันและรักษาความปลอดภัย เช่น งานดับเพลิง เป็นต้น

2.1.3.4 เป็นงานที่เกี่ยวกับพาณิชย์กรรมในท้องถิ่น เช่น การจัดการตลาดและงานต่าง ๆ ที่มีรายได้โดยสามารถเรียกเก็บค่าบริการจากประชาชน

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

2.1.4 การจัดตั้งเทศบาล

2.1.4.1 เทศบาลตำบล มีหลักเกณฑ์การจัดตั้ง ดังนี้

- 1) ท้องถิ่น ซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยให้ยกฐานะขึ้น เป็นเทศบาลตำบล
- 2) ระบุชื่อ และเขตเทศบาลไว้ด้วย

2.1.4.2 เทศบาลเมือง มีหลักเกณฑ์การจัดตั้ง ดังนี้

1) ท้องถิ่นที่จัดตั้งเป็นศาลากลางจังหวัดยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง โดยไม่ต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่น ๆ ประกอบ

2) ท้องถิ่นที่ไม่ใช่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ดังนี้

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

2.1.4.3 เทศบาลนคร มีหลักเกณฑ์การจัดตั้ง ดังนี้

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

2.1.5 อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

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

1. อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล

1.1 หน้าที่ต้องทำ

- 1.1.1 รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- 1.1.2 ให้มีและบำรุงทางบกทางน้ำ
- 1.1.3 รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้ง

การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- 1.1.4 ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- 1.1.5 ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- 1.1.6 ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- 1.1.7 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- 1.1.8 บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอัน

ดีของท้องถิ่น

- 1.1.9 หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

1.2 หน้าที่อาจจัดทำ

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

1.2.6 ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

1.2.7 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

1.2.8 ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

1.2.9 เทศพาณิชย์

2. อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมือง

2.1 หน้าที่ต้องทำ

2.1.1 รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

2.1.2 ให้มีและบำรุงทางบกทางน้ำ

2.1.3 รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้ง

การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

2.1.4 ป้องกัน และระงับโรคติดต่อ

2.1.5 ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

2.1.6 ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

2.1.7 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

2.1.8 บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอัน

ดีของท้องถิ่น

2.1.9 ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

2.1.10 ให้มีโรงฆ่าสัตว์

2.1.11 ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้

2.1.12 ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

2.1.13 ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ

2.1.14 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

2.1.15 ให้มีการดำเนินกิจการ โรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

2.2 หน้าที่อาจจัดทำ

2.2.1 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

2.2.2 ให้มีสุสาน และฌาปนสถาน

2.2.3 บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

2.2.4 ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดา และเด็ก

2.2.5 ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล

2.2.6 ให้มีการสาธารณสุขปโภค

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

ท้องถิ่น

2.2.12 เทศพาณิชย์

3. อำนาจหน้าที่ของเทศบาลนคร

3.1 หน้าที่ต้องทำ

- 3.1.1 รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- 3.1.2 ให้มีและบำรุงทางบกทางน้ำ
- 3.1.3 รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้ง

การกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

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

ของท้องถิ่น

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

โรงมหรสพ และสถานบริการอื่น

3.1.19 การส่งเสริมกิจการการท่องเที่ยว

3.1.20 จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม

3.1.21 จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

3.1.22 การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง

3.2 หน้าที่อาจจัดทำ

3.2.1 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

3.2.2 ให้มีสุสาน และฌาปนสถาน

3.2.3 บำรุง และส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

3.2.4 ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดา และเด็ก

3.2.5 ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล

3.2.6 ให้มีการสาธารณสุขปโภค

3.2.7 จัดทำกิจการซึ่งจำเป็น เพื่อการสาธารณสุข

3.2.8 จัดตั้ง และบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา

3.2.9 ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการศึกษาและพลศึกษา

3.2.10 ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

3.2.11 ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น

3.2.12 เทศพาณิชย์

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

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

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

ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติ

เทศบาลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นไป เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

2.1.6 โครงสร้างเทศบาล

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

2.1.6.1 สภาเทศบาล ประกอบด้วย สมาชิกเทศบาลที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในเขตเทศบาลตามจำนวน คือ

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

2.1.6.2 การดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาเทศบาลอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี

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

1) สภาเทศบาล ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาลซึ่งเลือกตั้ง โดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลตามจำนวน ดังต่อไปนี้

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

2) ในกรณีที่ตำแหน่งสมาชิกว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใดและยังมีได้มีการเลือกตั้งสมาชิกขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกเท่าที่มีอยู่

3) สมาชิกสภาเทศบาล อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี ถ้าตำแหน่งสมาชิกสภาเทศบาลว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระให้เลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลขึ้นแทนภายในสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง เว้นแต่วาระของสมาชิกสภาเทศบาล จะเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน สมาชิกสภาเทศบาลผู้เข้ามาแทนให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระของผู้ซึ่งตนแทน

4) ก่อนเข้ารับหน้าที่สมาชิกสภาเทศบาลต้องปฏิบัติตนในที่ประชุมสภาเทศบาลว่าจะรักษาไว้ปฏิบัติตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทั้งจะซื่อสัตย์สุจริตและปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น

5) สมาชิกสภาเทศบาลย่อมเป็นผู้แทนของปวงชนในเขตเทศบาลนั้นและจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามความเห็นของตนโดยบริสุทธิ์ใจ ไม่อยู่ในความผูกมัดด้านใดนอกขอบข่ายใด ๆ

6) สมาชิกสภาเทศบาลต้องเป็นผู้ไม่ได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาที่เทศบาลเป็นคู่สัญญา หรือในกิจการที่กระทำให้แก่เทศบาลหรือที่เทศบาล จะกระทำให้แก่เทศบาลหรือที่เทศบาลจะกระทำ

7) สภาเทศบาลมีประธานสภาหนึ่งคน และรองประธานสภาคนหนึ่ง ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัด แต่งตั้งจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล

7.1) ประธานสภาเทศบาลและรองประธานสภาเทศบาล อยู่ในตำแหน่งจนครบอายุสภาเทศบาลหรือมีการยุบสภาเทศบาล หรือถือว่ามีการยุบสภาเทศบาล

7.2) รองประธานสภาเทศบาลมีหน้าที่กระทำการแทนประธานสภาเมื่อประธานสภาไม่อยู่ หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เมื่อประธานสภาและ รองประธานสภาไม่อยู่ในที่ประชุมให้สมาชิกสภาเทศบาลเลือกตั้งกันเองเป็นประธานเฉพาะในที่ประชุมนั้นให้กระทรวงมหาดไทยวางระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาเทศบาลไว้

8) ในหนึ่งปีให้มีการประชุมสามัญสองสมัย หรือหลายสมัยแล้วแต่สภาเทศบาลจะกำหนด แต่ต้องไม่เกินสี่สมัย วันเริ่มประชุมสามัญประจำปี ให้สภาเทศบาลกำหนดวันนับแต่วันเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลแล้วเสร็จวัน

9) สมัยประชุมสามัญสมัยหนึ่ง ๆ ให้มีกำหนดไม่เกินสิบห้าวัน แต่ถ้าจะขยายเวลาออกไปอีกจะต้องได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัด โดยปกติให้ประธานสภาเทศบาลเป็นผู้เรียกประชุมสภาเทศบาลตามสมัยประชุมเป็นผู้เปิดและปิดการประชุม

10) ในกรณีที่ยังไม่มีประธานเทศบาลหรือประธานสภาเทศบาลไม่เรียกประชุมตามกฎหมาย ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้เรียกประชุม

11) นอกจากสมัยประชุมสามัญแล้ว เมื่อเห็นว่าเป็นการจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่เทศบาล ประธานสภาเทศบาลก็ดี หรือนายกเทศมนตรีก็ดี หรือสมาชิกสภาเทศบาลมีจำนวนไม่ต่ำกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกที่มีอยู่ในตำแหน่ง อาจทำคำร้องยื่นต่อผู้ว่าราชการจังหวัดขอให้เปิดประชุมวิสามัญให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณา ถ้าเห็นสมควรก็ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเรียกประชุมวิสามัญได้

12) สมัยประชุมวิสามัญ ให้มีกำหนดไม่เกินสิบห้าวัน แต่ถ้าจะขยายเวลาออกไปอีก จะต้องได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัด

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

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

15) คณะกรรมการที่สภาเทศบาลตั้งขึ้นตามวรรคหนึ่งจะแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามที่คณะกรรมการมอบหมายก็ได้

2.1.6.4 นายกเทศมนตรี มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนและคณะบริหารจะประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรีที่มาจากการแต่งตั้งของนายกเทศมนตรีตามจำนวน

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

และกฎหมายได้ให้อำนาจนายกเทศมนตรี แต่งตั้งที่ปรึกษา นายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี เพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือการปฏิบัติช่วยเหลือการปฏิบัติหน้าที่ของนายกเทศมนตรี

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

1) ให้เทศบาลนั้น มีนายกเทศมนตรีคนหนึ่ง ซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลหลักเกณฑ์และวิธีการสมัครรับเลือกตั้งและการเลือกตั้ง

นายกเทศมนตรีให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

2) นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี ซึ่งมีใช้สมาชิกสภาเทศบาล เป็นผู้ช่วยจำนวน ดังต่อไปนี้

2.1) เทศบาลตำบล ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 2 คน

2.2) เทศบาลเมือง ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 3 คน

2.3) เทศบาลนคร ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 4 คน

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

2.1.6.5 พนักงานเทศบาล

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

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

2) สำนักงานคลัง/กองคลังหรือฝ่ายคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและบัญชี การจัดเก็บภาษีต่าง ๆ ตลอดจนงานการควบคุมดูแลพัสดุและทรัพย์สินของเทศบาลประกอบการเงินและทรัพย์สิน

3) กองหรือฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่แนะนำช่วยเหลือด้านการเจ็บป่วยของประชาชน การระงับโรคติดต่อ การสุขาภิบาลและการรักษาความสะอาด งานสัตวแพทย์ ตลาดสาธารณะ ตลอดจนงานการควบคุมการประกอบอาชีพเกี่ยวกับอาชีพเกี่ยวกับสุขอนามัยของประชาชน

4) สำนักการช่าง/กองช่าง หรือฝ่ายช่าง มีหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมงานก่อสร้างอาคาร เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง งานเกี่ยวกับไฟฟ้าสาธารณะงานบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ สวนสาธารณะ งานสำรวจและแบบแผน

5) กองหรือฝ่ายวิชาการและแผน มีหน้าที่เกี่ยวกับงานวิชาการ และการวางแผนพัฒนาเทศบาล ประกอบด้วย งานวิเคราะห์นโยบายและแผน วิจัยและประเมินผล งานนิติกร งานจัดทำงบประมาณและงานประชาสัมพันธ์

6) กองหรือฝ่ายสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน และงานพัฒนาชุมชน

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

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

9) กองหรือฝ่ายการประปา มีหน้าที่เกี่ยวกับการผลิตน้ำประปา งานวางท่อประปา งานจำหน่ายน้ำประปาแก่ประชาชน งานจัดเก็บรายได้น้ำประปา

10) หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ตรวจสอบ และกลั่นกรองให้ความเห็นชอบและข้อเสนอแนะแก่ปลัดเทศบาลเกี่ยวกับงานการเงิน และควบคุมตรวจสอบด้านอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

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

กล่าวโดยสรุป โครงสร้างเทศบาล ประกอบด้วย สภาเทศบาล และนายกเทศมนตรี โดยนายกเทศมนตรีทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานประจำสำนักงาน หรือนอกสำนักงานเป็นผู้นำนโยบายของนายกเทศมนตรีไปปฏิบัติ โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบในการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลรองจากนายกเทศมนตรี

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

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

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

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

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

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

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

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

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

จากหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น จึงอาจสรุปได้ว่า พลังหรือปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกทีกระตุ้น หรือเร้าให้บุคคล แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

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

2.2.2.1 ความสำคัญต่อผู้บริหาร

- 1) ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ช่วยลด หรือขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงาน
- 3) ช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการสั่งการ
- 4) ช่วยสร้างความรู้สึที่ดีที่มีต่อผู้บริหาร ผู้ได้บังคับบัญชา ที่ได้รับการจูงใจให้เกิดพฤติกรรม ที่พึงประสงค์มักจะได้รับสิ่งจูงใจในแง่บวกจากผู้บริหาร หรือองค์การ จึงช่วยสร้างให้เกิดความรู้สึที่ดี ๆ ต่อผู้บริหารให้เกิดขึ้น

2.2.2.2 ความสำคัญต่อองค์การ

- 1) ช่วยให้องค์การได้คนดีมีความสามารถมาร่วมทำงาน
- 2) ทำให้องค์การมั่นใจว่าบุคลากรขององค์การจะทำงานตามทีถูกจ้างไว้
อย่างเต็มความสามารถ
- 3) ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานในทางริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ขององค์การ
- 4) ช่วยให้องค์การสามารถรักษาคณดีให้อยู่กับองค์การนาน ๆ

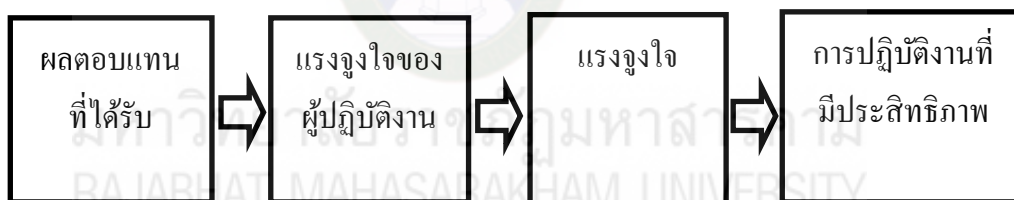
2.2.2.3 ความสำคัญต่อบุคคล

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

2.2.3 ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน

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

2.2.3.1 เป็นการตอบสนองความต้องการผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพอใจ ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ทักษะตามแนวคิดดังกล่าว สามารถแสดงภาพที่ 2.1



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

จากแผนภูมิแนวคิดดังกล่าว ผู้บริหารที่จะมุ่งเพิ่มผลงานด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ก็จะพยายามจัดหาสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ที่จะสร้างแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานที่ดี จนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

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

ผู้ปฏิบัติงานได้รับนั้น คือ ความพอใจในงานของผู้ปฏิบัติจะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริง และการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่ได้รับแล้ว แรงจูงใจในงานของผู้ปฏิบัติงานจะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและการรับรู้เรื่องเกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่ได้รับแล้วแรงจูงใจย่อมเกิดขึ้น

2.2.4 ประเภทของแรงจูงใจ

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

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

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

อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจ หรือแรงขับทั้งสองประเภทนี้ บางครั้งก็แยกออกจากกันได้ยาก ตัวอย่างเช่น ความหิวเป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับที่ไม่ต้องการเรียนรู้ แต่การเลือกประเภทของอาหาร เพื่อประทังความหิวก็เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับที่ต้องเรียนรู้ เป็นต้น

2.2.5 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

ริงสรรค์ โคมยา (2553, น. 277 - 278) การเกิดแรงจูงใจ เป็นกระบวนการ ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

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

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

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

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

2.2.6 การสร้างแรงจูงใจ

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

2.2.6.1 กระตุ้นให้เกิดการสนใจอยากรู้ อยากเห็น โดยจัดสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับบรรยากาศ

2.2.6.2 กระตุ้นให้เกิดการตื่นตัว

2.2.6.3 ใช้การแข่งขัน และการร่วมมือ

2.2.6.4 ใช้การชมเชย และการตำหนิ เป็นการนำเอาวิธีการเสริมแรง และหลีกเลี่ยงการลงโทษมาใช้จูงใจ ซึ่งอาจเป็นการให้รางวัล และการตำหนิที่เป็นนามธรรม

2.2.6.5 การให้ความก้าวหน้าของตนเอง การให้รู้การปฏิบัติงานของตนเองทำให้เขารู้ว่าประสบความสำเร็จ และเกิดความภาคภูมิใจ ตลอดจนถึงข้อบกพร่องที่ควรแก้ไข

2.2.6.6 การให้ตั้งระดับความมุ่งหวัง

2.2.6.7 ใช้การเสริมแรง และการลงโทษ การเสริมแรงและการลงโทษจะมีผลเป็นแรงจูงใจเมื่อใช้ถูกวิธี โดยต้องใช้ทันทีอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ไม่มาก หรือน้อยเกินไป

2.2.6.8 พยายามตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ผู้ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานตามทฤษฎีมาสโลว์ ย่อมทำให้เกิดความพอใจ เช่น บรรยากาศที่อบอุ่นปลอดภัย ได้รับความรัก และการยอมรับจากเพื่อน ๆ ย่อมทำให้เกิดความเขอาอยากรู้ อยากเห็นพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง

2.2.6.9 การส่งเสริมให้มีเป้าหมายในชีวิต บุคคลที่มีเป้าหมายในชีวิตชัดเจน และมีความเป็นไปได้ย่อมจะทำให้กระตือรือร้น ตั้งตัวพร้อมที่จะทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ที่ จะสร้างความเจริญก้าวหน้าในชีวิต

2.2.6.10 ส่งเสริมให้มีค่านิยม และปรัชญาชีวิตที่เหมาะสม ค่านิยมและปรัชญาชีวิตสามารถเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจได้เป็นอย่างดี เช่น ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น หรือ ไม่มีสิ่งใดจะหยุดยั้งเราได้ นอกจากตัวเราเอง

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

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

1. ทฤษฎีแรงจูงใจของ มาสโลว์

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

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

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

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

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

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

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

ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดเป็นแรงจูงใจอีกต่อไป ความต้องการจะเคลื่อนต่อไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น (Satisfaction - Progression Process)

2. ทฤษฎีแรงจูงใจของ แมคเกรเกอร์

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

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

สนใจในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความคิดทักษะ การทำงานตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงาน

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

3. ทฤษฎีแรงจูงใจของ แมคคลีแลนด์

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

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

3.1.1 คนที่มีความต้องการประเภทนี้สูงมักชอบทำงานคนเดียวหรือทำงานกับคนเก่ง และชอบงานที่ได้รับผิดชอบ จึงชอบที่จะกำหนดเป้าหมายงานของตนเองให้เป็นเป้าหมายที่ยากและท้าทาย ซึ่งจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายนั้นต้องไปขึ้นอยู่กับโชคชะตา

มากกว่าความสามารถของเขาและเขาต้องการข้อมูลย้อนกลับที่เชื่อถือได้และทันต่อเวลาเพื่อจะได้ทราบว่าเขาทำงานได้ผลเป็นอย่างไร น่าพึงพอใจหรือไม่ ต้องแก้ไขปรับปรุงอย่างไรหรือไม่

3.1.2 องค์กรที่มีพนักงานที่มีความต้องการในข้อนี้สูง จะต้องมีการจูงใจที่เน้นในงานที่สร้างโอกาสให้ประสบความสำเร็จได้และต้องจ่ายค่าตอบแทนสูง มิฉะนั้น จะไม่สามารถรักษาคณะแบบนี้ไว้ได้ เพราะคนเหล่านี้จะมีความเชื่อในตนเองสูง และเป็นคนเก่ง

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

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

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

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

ในบางอาชีพ เช่น นักการเมือง ก็มักเป็นคนที่มีความต้องการในอำนาจสูงกว่าส่วนอื่น ๆ แต่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มักจะมีความต้องการด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ สูง ส่วนนักวิจัยก็มักจะมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูง เป็นต้น

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

ประสบความสำเร็จ และความต้องการในอำนาจจะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ จะมุ่งมั่นต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และความต้องการในอำนาจจะทำให้ผู้บริหารมีอำนาจพอที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่อันจะทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายและเป็นประโยชน์แก่องค์กรได้

4. ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ชเบิร์ก

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

4.1 ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

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

4.3 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนระดับขึ้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษา เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมได้รับการฝึกอบรม และดูงาน

4.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มีใครตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

4.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

เฮิร์ชเบิร์ก อธิบายปัจจัยที่จะทำให้คนไม่พอใจในการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อมในหน่วยงานโดยไม่เกี่ยวกับส่วนประกอบของงาน มี 9 ประการ ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

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

วาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

3. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม ที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

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

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

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

7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า หมายถึง สภาพการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

8. ความเป็นส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

9. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

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

2.4 บริบททั่วไปของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จำนวน 15 เทศบาล ประกอบด้วย รายละเอียดดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1

บริบททั่วไปเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์

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

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

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

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบ และ โครงสร้าง กรมส่งเสริมการปกครองส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ. 2559.

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับตำแหน่งและรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

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

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

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

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

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

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

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

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดทฤษฎีสอง ปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก มาประยุกต์ใช้ เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 2.2



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

สถานภาพทั่วไปของบุคลากร
เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย

1. เพศ
2. ระดับการศึกษา
3. ประเภทบุคลากร
4. ประสบการณ์ในการทำงาน
5. รายได้ / เดือน



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีปัจจัย ประกอบด้วย
ปัจจัยจูงใจ

1. ความสำเร็จในงานที่ทำ
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ความก้าวหน้า
4. ความรับผิดชอบ
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยก้ำจุน

1. เงินเดือน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
3. สถานะทางอาชีพ
4. วิธีการปกครองบังคับบัญชา
5. นโยบายและการบริหาร
6. สภาพการทำงาน
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
8. ความเป็นส่วนตัว
9. ความมั่นคงในงาน
10. การได้รับการยอมรับนับถือ
11. ความก้าวหน้า
12. ความรับผิดชอบ
13. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
14. เงินเดือน
15. โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
16. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
17. วิธีการปกครองบังคับบัญชา
18. นโยบายและการบริหาร
19. สภาพการทำงาน
20. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
21. ความเป็นส่วนตัว
22. ความมั่นคงในงาน

ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยก่อนที่ทำการสร้างเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาประกอบในการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดแนวทางในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การสร้างเครื่องมือ และการหาคุณภาพเครื่องมือในการศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 15 เทศบาล จำนวน 794 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์. 2559)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามานะ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 266 คน

สูตร
$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

จากสูตร n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

กำหนดให้ไม่เกิน .05 แทนค่าในสูตร ได้ดังนี้

แทนค่า

$$n = \frac{794}{1 + 794 \times (.05)^2}$$

$$n = \frac{794}{1 + 794 \times (.0025)}$$

$$= \frac{794}{2.99}$$

$$= 265.55$$

จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 265.55 เพื่อให้การศึกษามีความสมบูรณ์ของขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาจึงปรับขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 266 คน เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการหาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	เทศบาล	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	เทศบาลตำบลนาจารย์	45	15
2	เทศบาลตำบลหนองสอ	73	25
3	เทศบาลตำบลห้วยโพธิ์	122	41
4	เทศบาลตำบลภูดิน	40	13
5	เทศบาลตำบลบึงวิชัย	41	14
6	เทศบาลตำบลภูป้อ	55	18
7	เทศบาลตำบลขมิ้น	45	15
8	เทศบาลตำบลโพนทอง	40	13
9	เทศบาลตำบลลำพาน	52	18
10	เทศบาลตำบลหลุบ	74	25
11	เทศบาลตำบลเชียงเครือ	52	18
12	เทศบาลตำบลกลางหมื่น	36	12
13	เทศบาลตำบลเหนือ	54	18

(ต่อ)

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับที่	เทศบาล	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
14	เทศบาลตำบลไผ่	37	12
15	เทศบาลตำบลลำคลอง	28	9
	รวม	794	266

จากนั้นใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยทฤษฎีความน่าจะเป็น วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีการจับฉลาก เขียนชื่อบุคคลากรลงในแผ่นกระดาษใช้ 1 แผ่น ต่อ 1 ชื่อลงในกล่องเขย่าให้คละกัันแล้วจึงหยิบออกมาทีละแผ่น เมื่อจับได้ชื่อใครก็เขียนไว้แล้วนำกลับลงไป ในกล่อง เพื่อให้แต่ละชื่อมีโอกาสถูกเลือกเท่า ๆ กัน ถ้าจับได้ชื่อเดิมให้นำรายชื่อที่นั้นลงไป ในกล่องอีกครั้งแล้วเขย่าให้คละกััน จึงจับขึ้นมาใหม่ แล้วเขียนชื่อไว้ จนครบจำนวนสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของเทศบาล และดำเนินการเหมือนกันทุกเทศบาล

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ / เดือน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 14 ด้าน โดยแบ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating - Scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

3.3 การตรวจคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำและข้อเสนอแนะ

3.3.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยกำหนด ดังนี้

ให้คะแนน + 1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่า ข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์วิจัย และ
นิยามศัพท์

ให้คะแนน 0 เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์วิจัย
และนิยามศัพท์

ให้คะแนน - 1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์วิจัย
และนิยามศัพท์

3.3.3 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ประเมินความสอดคล้องของข้อ
คำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนิยามศัพท์ โดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective
Congruence) ตามวิธีของ (Rovinelli) และ (Hambleton) เกณฑ์การให้คะแนนมี ดังนี้

นำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ IOC แทน คำนวณความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
และนิยามศัพท์

$\sum x$ แทน ผลคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์

3.3.3.1 ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป มีค่าความเที่ยงตรงสูงใช้ได้

3.3.3.2 ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.66 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้

การตรวจสอบครอบคลุมความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องความ
เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องของรูปแบบแบบสอบถามและการใช้ภาษา เพื่อให้
ถูกต้องตามหลักวิชา และเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามโดย ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

1. นางวารุณี นันทบุรมย์ วุฒิ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ตำแหน่งปลัดเทศบาล
ตำบลลำพาน อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2. นางนันทน์ภัส พิมพะนิษฐ์ วุฒิ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกภาษาไทย
ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

3. ว่าที่ร้อยตรีหญิงนพวรรณ สว่างบุญ วุฒิ การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกวัดผล
การศึกษา ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการ
วัดผลและประเมินผล

4. จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 52 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำแบบสอบถามหาค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างรายข้อกับรวมทุกข้อ (Item - Total Correlation) และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 116) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .22 ถึง .99 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .86

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.4.1 ขอนหนังสือรับรองจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายกเทศมนตรีตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อประสานการเก็บข้อมูลในการวิจัย

3.4.2 ผู้วิจัยขอความร่วมมือบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทั้ง 15 แห่ง รวม 15 คน เป็นผู้ช่วยผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนผู้วิจัยตามจำนวนที่นำส่งจนครบ

3.5 การจัดเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการ ดังนี้

3.5.1 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง

3.5.2 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้ว ลงรหัสตามแบบ (Coding Form)

3.5.3 นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อ มากำหนดเกณฑ์ของการให้คะแนน

ดังนี้

1. การจัดกระทำคะแนนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ โดยแบ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Lilert's Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากที่สุด หมายถึง 5
 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มาก หมายถึง 4
 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปานกลาง หมายถึง 3
 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อย หมายถึง 2
 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด หมายถึง 1

จากนั้น นำคะแนนมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำมาเทียบกับเกณฑ์การให้ความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มาก
 ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ผู้วิจัยใช้สถิติ คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการวัดระดับแรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ ใช้ t - test (Independent Sample) ส่วนจำแนกตามระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ / เดือน ใช้ F - test (One Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่าง จะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD. (Least Significant Different)

3.6.4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในเชิงพรรณนาความด้วยการแจกแจงความถี่

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาเสนอข้อมูลด้วยตาราง ประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อแปลความหมายมี ดังนี้

- | | | |
|-----------|-----|---|
| n | แทน | จำนวนหน่วยตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ย |
| S.D. | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| F | แทน | สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณา (F - Distribution) |
| Df | แทน | ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom) |
| SS | แทน | ผลรวมของค่าเฉลี่ยของคะแนนเบี่ยงเบน (Sum of Squares) |
| MS | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ยของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean of Squares) |
| P | แทน | ค่าความน่าจะเป็น |
| * | แทน | ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |

4.2 ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสิทธิภาพในการทำงาน และรายได้ / เดือน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	155	58.27
1.2 หญิง	111	41.73
รวม	266	100

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่าปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	29	10.90
2.2 ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	48	18.05
2.3ปริญญาตรี	139	52.26
2.4 ปริญญาโท	50	18.80
รวม	266	100
3. ประเภทบุคลากร		
3.1 พนักงานเทศบาล	156	58.65
3.2 ลูกจ้างประจำ	8	3.01
3.3 พนักงานจ้าง	102	38.34
รวม	266	100
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 5 ปี	89	33.46
4.2 5 - 10 ปี	137	51.50
4.3 11 - 15 ปี	24	9.02
4.4 มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	16	6.02
รวม	266	100
5. รายได้ต่อเดือน		
5.1 10,000 - 15,000 บาท	74	27.82
5.2 15,001 - 21,000 บาท	128	48.12
5.3 21,001 - 25,000 บาท	45	16.92
5.4 25,000 บาทขึ้นไป	19	7.14
รวม	266	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนคน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 58.27 รองลงมา คือ เพศหญิง จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 41.73

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 266 คน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 52.26 รองลงมา คือ มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 มีระดับการศึกษา ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 18.05 และมีการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 266 คน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 58.65 รองลงมา คือ พนักงานจ้าง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 38.34 และเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.01

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 266 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 33.46 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.02 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.02

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 266 คน ส่วนใหญ่มีรายได้ / เดือน 15,001 - 21,000 บาท จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 48.12 รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 27.82 มีรายได้ต่อเดือน 21,001 - 25,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 16.92 และมีรายได้ / เดือน 25,000 บาทขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 266)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ความสำเร็จในงานที่ทำ	3.08	0.78	ปานกลาง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.05	0.86	ปานกลาง
3. ความก้าวหน้า	4.04	0.51	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.88	0.55	มาก
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.55	0.65	มาก
6. เงินเดือน	3.64	0.81	มาก
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.86	1.43	มาก
8. สถานะทางอาชีพ	2.09	0.56	น้อย
9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	2.95	0.69	ปานกลาง
10. นโยบายและการบริหาร	3.14	0.72	ปานกลาง
11. สภาพการทำงาน	3.83	0.45	มาก
12. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	3.56	0.63	มาก
13. ความเป็นส่วนตัว	2.48	0.57	น้อย
14. ความมั่นคงในงาน	3.16	0.41	ปานกลาง
รวม	3.31	0.34	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.88$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.86$) สภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.83$) เงินเดือน ($\bar{X} = 3.64$) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.56$) และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.55$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.16$) รองลงมา คือ นโยบาย

และการบริหาร ($\bar{X} = 3.14$) ความสำเร็จในงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.08$) การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.05$) และวิธีการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.95$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ความเป็นส่วนตัว ($\bar{X} = 2.48$) และสถานะทางอาชีพ ($\bar{X} = 2.09$)

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

2.2.1 ปัจจัยจูงใจ

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 266)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ความสำเร็จในงานที่ทำ	3.08	0.78	ปานกลาง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.05	0.86	ปานกลาง
3. ความก้าวหน้า	4.04	0.51	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.88	0.55	มาก
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.55	0.65	มาก
รวม	3.52	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.88$) และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.55$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ความสำเร็จในงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.08$) และการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.05$)

2.2.2.1 ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 266)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.12	1.07	ปานกลาง
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	4.23	0.65	มาก
3. ท่านมีการป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	2.76	1.25	ปานกลาง
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติจนสำเร็จ	2.20	1.50	น้อย
รวม	3.08	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 4.23$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 3.12$) และท่านมีการป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.76$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติจนสำเร็จ ($\bar{X} = 2.20$)

2.2.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 266)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยในความสามารถของท่าน	4.54	0.73	มากที่สุด
2. เพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยในความสามารถของท่าน	3.83	1.62	มาก
3. ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	2.10	1.20	น้อย
4. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	1.75	1.29	น้อย
รวม	3.05	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยในความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 4.54$) อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ เพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยในความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.83$) อยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 2.10$) และท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 1.75$)

2.2.2.3 ด้านความก้าวหน้า

ตารางที่ 4.6

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้า จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 266)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ท่านได้รับโอกาสการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น	3.26	1.08	ปานกลาง
2. ท่านได้รับโอกาสการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	4.43	0.84	มาก
3. ท่านได้รับโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม	4.53	0.71	มากที่สุด
4. ท่านได้รับการฝึกอบรม คุงาน	3.95	0.74	มาก
รวม	4.04	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.6 แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้า พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ท่านได้รับโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ($\bar{X} = 4.53$) อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านได้รับโอกาสการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.43$) และท่านได้รับการฝึกอบรม คุงาน ($\bar{X} = 3.95$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ท่านได้รับโอกาสการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.26$)

2.2.2.4 ด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 4.7

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 266)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่	4.27	0.95	มาก
2. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.06	1.23	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิด	4.32	1.01	มาก
รวม	3.88	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.7 แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิด ($\bar{X} = 4.32$) และท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ($\bar{X} = 4.27$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.06$)

2.2.2.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 4.8

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 266)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่น่าสนใจ	4.15	1.43	มาก
2. งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.77	1.37	มาก
3. งานที่ทำท่าย	2.02	0.85	น้อย
4. งานที่ทำผู้เดียวได้ตั้งแต่ต้นจนจบ	4.28	0.95	มาก
รวม	3.55	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ งานที่ทำผู้เดียวได้ตั้งแต่ต้นจนจบ ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา คือ งานที่น่าสนใจ ($\bar{X} = 4.15$) และงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.77$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ งานที่ทำท่าย ($\bar{X} = 2.02$)

2.2.2 ปัจจัยค้ำจุน

ตารางที่ 4.9

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 266)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. เงินเดือน	3.64	0.81	มาก
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.86	1.43	มาก
3. สถานะทางอาชีพ	2.09	0.56	น้อย
4. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	2.95	0.69	ปานกลาง
5. นโยบายและการบริหาร	3.14	0.72	ปานกลาง
6. สภาพการทำงาน	3.83	0.45	มาก
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	3.56	0.63	มาก
8. ความเป็นส่วนตัว	2.48	0.57	น้อย
9. ความมั่นคงในงาน	3.16	0.41	ปานกลาง
รวม	3.19	0.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมา คือ สภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.83$) เงินเดือน ($\bar{X} = 3.64$) และ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ รองลงมา คือ ความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.16$) นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.14$) และวิธีการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.95$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน คือ ความเป็นส่วนตัว ($\bar{X} = 2.48$) และสถานะทางอาชีพ ($\bar{X} = 2.09$)

2.2.2.1 ด้านเงินเดือน

ตารางที่ 4.10

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเงินเดือน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 266)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ	2.99	1.21	ปานกลาง
2. เลื่อนขั้นเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ	4.30	1.02	มาก
รวม	3.64	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเงินเดือน พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ เลื่อนขั้นเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.30$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ($\bar{X} = 2.99$)

2.2.2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.11

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 266)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. มีการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งบุคคลในเทศบาล	4.06	1.52	มาก
2. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะวิชาชีพ	3.66	1.47	มาก
รวม	3.86	1.43	มาก

จากตารางที่ 4.11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ มีการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งบุคคลในเทศบาล ($\bar{X} = 4.06$) และท่านได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.66$)

2.2.2.3 ด้านสถานะทางอาชีพ

ตารางที่ 4.12

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสถานะทางอาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 266)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาใน หน่วยงานเป็นไปด้วยดี	2.07	0.86	น้อย
2. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	1.79	0.85	น้อย
3. หน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	2.42	1.21	น้อย
รวม	2.09	0.56	น้อย

จากตารางที่ 4.12 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสถานะทางอาชีพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ คือ หน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 2.42$) สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ($\bar{X} = 2.07$) และเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ($\bar{X} = 1.79$)

2.2.2.4 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ตารางที่ 4.13

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 266)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชามีความประเมิณผลงานของท่านอย่างเป็นธรรม	2.95	0.92	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี	3.12	0.99	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำทางวิชาการ	2.75	0.86	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี	2.98	0.95	ปานกลาง
รวม	2.95	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.12$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี ($\bar{X} = 2.98$) ผู้บังคับบัญชามีความประเมิณผลงานของท่านอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.95$) และผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X} = 2.75$)

2.2.2.5 ด้านนโยบายและการบริหาร

ตารางที่ 4.14

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 266)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. นโยบายของผู้บริหารหน่วยงานมีความชัดเจน	3.44	0.77	ปานกลาง
2. การสั่งการของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน	3.60	0.90	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	2.37	0.96	น้อย
รวม	3.14	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ การสั่งการของผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.60$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ นโยบายของผู้บริหารหน่วยงานมีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.44$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.37$)

2.2.2.6 ด้านสภาพการทำงาน

ตารางที่ 4.15

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 266)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. หน่วยงานมีอาคารสถานที่ห้องปฏิบัติงานเพียงพอในการปฏิบัติงาน	4.30	0.57	มาก
2. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.88	0.55	มาก
3. อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม	3.31	0.85	ปานกลาง
รวม	3.83	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.15 แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ หน่วยงานมีอาคารสถานที่ห้องปฏิบัติงานเพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.30$) และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.88$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.31$)

2.2.2.7 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า

ตารางที่ 4.16

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 266)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. มีการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งบุคคลในเทศบาล	3.86	0.56	มาก
2. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะวิชาชีพ	3.26	0.90	ปานกลาง
รวม	3.56	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.16 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ มีการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งบุคคลในเทศบาล ($\bar{X} = 3.86$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.26$)

2.2.2.8 ด้านความเป็นส่วนตัว

ตารางที่ 4.17

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความเป็นส่วนตัว จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 266)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. การเดินทางไปปฏิบัติงานสะดวกสบาย	2.19	0.85	น้อย
2. ครอบครัวยังอาศัยอยู่ในพื้นที่ไม่ไกลจากหน่วยงาน	2.78	0.89	ปานกลาง
รวม	2.48	0.57	น้อย

จากตารางที่ 4.17 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความเป็นส่วนตัว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ครอบครัวอาศัยอยู่ในพื้นที่ที่ไม่ไกลจากหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.78$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ การเดินทางไปปฏิบัติงานสะดวกสบาย ($\bar{X} = 2.19$)

2.2.2.9 ความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 4.18

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 266)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาให้พนักงานได้รับสิทธิสวัสดิการอย่างเต็มที่			
ตามกฎหมาย	3.36	0.34	ปานกลาง
2. หน่วยงานเป็นหน่วยงานของรัฐบาล	2.95	0.73	ปานกลาง
รวม	3.16	0.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.18 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาให้พนักงานได้รับสิทธิสวัสดิการอย่างเต็มที่ตามกฎหมาย ($\bar{X} = 3.36$) และหน่วยงานเป็นหน่วยงานของรัฐบาล ($\bar{X} = 2.95$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์
ในการทำงาน และรายได้ / เดือน

3.1 จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 4.19

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความสำเร็จในงานที่ทำ	2.99	0.78	3.21	0.76	2.31	0.02 *
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.05	0.94	3.06	0.75	0.03	0.98
3. ความก้าวหน้า	4.11	0.47	3.96	0.55	2.38	0.02 *
4. ความรับผิดชอบ	3.83	0.58	3.95	0.51	1.76	0.08
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.51	0.69	3.61	0.58	1.22	0.22
6. เงินเดือน	3.58	0.80	3.74	0.81	1.61	0.11
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.23	0.91	3.31	0.88	0.64	0.52
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	1.88	0.53	2.42	0.85	5.91	0.00 *
9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	2.91	0.67	3.00	0.71	1.03	0.30
10. นโยบายและการบริหาร	3.15	0.77	3.12	0.64	0.33	0.74
11. สภาพการทำงาน	3.80	0.47	3.88	0.42	1.37	0.17
12. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	3.53	0.64	3.60	0.62	0.79	0.43
13. ความเป็นส่วนตัว	2.48	0.55	2.48	0.59	0.03	0.98
14. ความมั่นคงในงาน	3.13	0.41	3.19	0.42	1.20	0.23
รวม	3.23	0.35	3.32	0.26	2.52	0.01 *

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (sig = .00) ความสำเร็จในงานที่ทำ (sig = .02) และความก้าวหน้า (sig = .02) และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 11 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ (sig = .08) เงินเดือน (sig = .11) สภาพการทำงาน (sig = .17) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (sig = .22) ความมั่นคงในงาน (sig = .23) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (sig = .30) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (sig = .43) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (sig = .52) นโยบายและการบริหาร (sig = .74) การได้รับการยอมรับนับถือ (sig = .98) และความเป็นตัว (sig = .98) ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.2 จำแนกตามการศึกษา

ตารางที่ 4.20

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 266)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาล ตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ความสำเร็จในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	13.29	3.00	4.43	7.91	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	146.78	262.00	0.56		
	รวม	160.07	265.00			
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	5.95	3.00	1.98	2.72	0.05
	ภายในกลุ่ม	191.01	262.00	0.73		
	รวม	196.96	265.00			
3. ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	0.33	3.00	0.11	0.42	0.74
	ภายในกลุ่ม	68.34	262.00	0.26		
	รวม	68.67	265.00			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	5.11	3.00	1.70	5.90	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	75.58	262.00	0.29		
	รวม	80.69	265.00			
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	6.91	3.00	2.30	5.80	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	104.10	262.00	0.40		
	รวม	111.01	265.00			
6. เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	21.32	3.00	7.11	12.34	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	150.86	262.00	0.58		
	รวม	172.18	265.00			

(ต่อ)

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาล ตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	29.76	3.00	9.92	14.20	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	183.08	262.00	0.70		
	รวม	212.85	265.00			
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.19	3.00	2.73	5.37	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	133.36	262.00	0.51		
	รวม	141.55	265.00			
9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	11.12	3.00	3.71	8.45	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	114.86	262.00	0.44		
	รวม	125.98	265.00			
10. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3.02	3.00	1.01	1.96	0.12
	ภายในกลุ่ม	134.45	262.00	0.51		
	รวม	137.48	265.00			
11. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.33	3.00	1.11	5.79	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	50.21	262.00	0.19		
	รวม	53.54	265.00			
12. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	20.20	3.00	6.73	20.75	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	85.00	262.00	0.32		
	รวม	105.20	265.00			
13. ความเป็นส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	30.53	3.00	10.18	48.75	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	54.68	262.00	0.21		
	รวม	85.21	265.00			
14. ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.99	3.00	0.66	4.03	0.01 *
	ภายในกลุ่ม	43.12	262.00	0.16		
	รวม	45.11	265.00			

(ต่อ)

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.36	3.00	0.79	8.37	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	24.65	262.00	0.09		
	รวม	27.02	265.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 11 ด้าน คือ ความสำเร็จในงานที่ทำ (sig = .00) ความรับผิดชอบ (sig = .00) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (sig = .00) เงินเดือน (sig = .00) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (sig = .00) ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (sig = .00) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (sig = .00) สภาพการทำงาน (sig = .00) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (sig = .00) ความเป็นส่วนตัว (sig = .00) และความมั่นคงในงาน (sig = .01) ตามลำดับ และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ (sig = .05) นโยบายและการบริหาร (sig = .12) และ ความก้าวหน้า (sig = .74) ตามลำดับ

เมื่อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยรวม ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.21

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ

การศึกษา	การศึกษา				
	\bar{X}	ต่ำกว่า ปวส./ ปวช./อนุปริญญา	ปวส./ปวช./ อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		2.45	3.09	3.19	3.13
ต่ำกว่าปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	2.45	-			
ปวส./ปวช./อนุปริญญา	3.09	.00 *	-		
ปริญญาตรี	3.19	.00 *	.43	-	
ปริญญาโท	3.13	.00 *	.78	.64	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ พบว่า

บุคลากรที่มีการศึกษาค่าต่ำกว่า ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากร
ที่มีการศึกษา ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา ปริญญาตรี และปริญญาโท

ตารางที่ 4.22

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ

การศึกษา	การศึกษา				
	\bar{X}	ต่ำกว่า ปวส./	ปวส./ ปวช.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		ปวช./อนุปริญญา	/ อนุปริญญา		
		2.45	3.09	3.19	3.13
ต่ำกว่าปวส./ ปวช. / อนุปริญญา	4.25	-			
ปวส./ ปวช. / อนุปริญญา	3.86	.00 *	-		
ปริญญาตรี	3.80	.00 *	.49	-	
ปริญญาโท	3.93	.01 *	.51	.13	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ พบว่า

บุคลากรที่มีการศึกษต่ำกว่า ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษา ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา ปริญญาตรี และปริญญาโท

ตารางที่ 4.23

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

การศึกษา	\bar{X}	การศึกษา			
		ต่ำกว่า ปวส. / ปวช./อนุปริญญา	ปวส. / ปวช. /อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		2.45	3.09	3.19	3.13
ต่ำกว่าปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	3.98	-			
ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	3.38	.00 *	-		
ปริญญาตรี	3.54	.00 *	.14	-	
ปริญญาโท	3.51	.00 *	.31	.79	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า

บุคลากรที่มีการศึกษต่ำกว่า ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอ จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษา
ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา ปริญญาตรี และปริญญาโท

ตารางที่ 4.24

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านเงินเดือน

การศึกษา	\bar{X}	การศึกษา			
		ต่ำกว่า ปวส. / ปวช./อนุปริญญา	ปวส. / ปวช. /อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		2.45	3.09	3.19	3.13
ต่ำกว่าปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	4.24	-			
ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	3.52	.00 *	-		
ปริญญาตรี	3.45	.00 *	.58	-	
ปริญญาโท	3.96	.11	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านเงินเดือน พบว่า

บุคลากรที่มีการศึกษากว่า ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษา ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา และปริญญาตรี

บุคลากรที่มีการศึกษา ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาโท

บุคลากรที่มีการศึกษา ปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาโท

ตารางที่ 4.25

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

การศึกษา	\bar{X}	การศึกษา			
		ต่ำกว่า ปวส. / ปวช./อนุปริญญา	ปวส. / ปวช. /อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		2.45	3.09	3.19	3.13
ต่ำกว่าปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	3.89	-			
ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	2.99	.00 *	-		
ปริญญาตรี	3.07	.00 *	.59	-	
ปริญญาโท	3.71	.36	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า

บุคลากรที่มีการศึกษต่ำกว่า ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษา ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา และปริญญาตรี

บุคลากรที่มีการศึกษา ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาโท

บุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาโท

ตารางที่ 4.26

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

การศึกษา	การศึกษา				
	\bar{X}	ต่ำกว่า ปวส. /	ปวส. / ปวช.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		ปวช. / อนุปริญญา	/ อนุปริญญา		
		2.45	3.09	3.19	3.13
ต่ำกว่าปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	2.09	-			
ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	1.74	.04 *	-		
ปริญญาตรี	2.21	.40	.00 *	-	
ปริญญาโท	2.18	.57	.00 *	.81	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน พบว่า

บุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่า ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษา ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา

บุคลากรที่มีการศึกษา ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโท

ตารางที่ 4.27

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

การศึกษา	\bar{X}	การศึกษา			
		ต่ำกว่า ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		2.45	3.09	3.19	3.13
ต่ำกว่าปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	2.66	-			
ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	3.24	.00 *	-		
ปริญญาตรี	2.83	.23	.00 *	-	
ปริญญาโท	3.17	.00 *	.58	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่า

บุคลากรที่มีการศึกษต่ำกว่า ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากร
ที่มีการศึกษา ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา และปริญญาโท

บุคลากรที่มีการศึกษา ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษา
ปริญญาตรี

บุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาโท

ตารางที่ 4.28

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านสภาพการทำงาน

การศึกษา	\bar{X}	การศึกษา			
		ต่ำกว่า ปวส./ ปวช./อนุปริญญา	ปวส./ปวช. /อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		2.45	3.09	3.19	3.13
ต่ำกว่าปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	4.14	-			
ปวส./ปวช./อนุปริญญา	3.73	.00 *	-		
ปริญญาตรี	3.81	.00 *	.30	-	
ปริญญาโท	3.81	.00 *	.37	.97	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านสภาพการทำงาน พบว่า

บุคลากรที่มีการศึกษต่ำกว่า ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษา ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา ปริญญาตรี และปริญญาโท

ตารางที่ 4.29

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า

การศึกษา	การศึกษา				
	\bar{X}	ต่ำกว่า ปวส. / ปวช./อนุปริญญา	ปวส. / ปวช. /อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		2.45	3.09	3.19	3.13
ต่ำกว่าปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	4.07	-			
ปวส./ปวช./อนุปริญญา	3.43	.00 *	-		
ปริญญาตรี	3.37	.00 *	.54	-	
ปริญญาโท	3.93	.29	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า พบว่า

บุคลากรที่มีการศึกษต่ำกว่า ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษา ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา และปริญญาตรี

บุคลากรที่มีการศึกษา ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาโท

บุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาโท

ตารางที่ 4.30

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านความเป็นส่วนตัว

การศึกษา	\bar{X}	การศึกษา			
		ต่ำกว่า ปวส. / ปวช./อนุปริญญา	ปวส. / ปวช. /อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		2.45	3.09	3.19	3.13
ต่ำกว่าปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	2.72	-			
ปวส./ปวช./อนุปริญญา	2.90	.09	-		
ปริญญาตรี	2.16	.00 *	.00 *	-	
ปริญญาโท	2.84	.26	.52	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านความเป็นส่วนตัว พบว่า

บุคลากรที่มีการศึกษต่ำกว่า ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรี

บุคลากรที่มีการศึกษา ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรี

บุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาโท

ตารางที่ 4.31

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านความมั่นคงในงาน

การศึกษา	\bar{X}	การศึกษา			
		ต่ำกว่า ปวส. / ปวช./อนุปริญญา	ปวส. / ปวช. /อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		2.45	3.09	3.19	3.13
ต่ำกว่าปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	3.14	-			
ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	3.25	.25	-		
ปริญญาตรี	3.08	.51	.02 *	-	
ปริญญาโท	3.28	.12	.64	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า

บุคลากรที่มีการศึกษา ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษา
ปริญญาตรี

บุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาโท

3.3 จำแนกตามประเภทบุคลากร

ตารางที่ 4.32

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 266)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาล ตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ความสำเร็จในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	3.51	2.00	1.76	2.95	0.05
	ภายในกลุ่ม	156.56	263.00	0.60		
	รวม	160.07	265.00			
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.79	2.00	1.40	1.89	0.15
	ภายในกลุ่ม	194.17	263.00	0.74		
	รวม	196.96	265.00			
3. ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2.82	2.00	1.41	5.64	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	65.85	263.00	0.25		
	รวม	68.67	265.00			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.78	2.00	0.39	1.29	0.28
	ภายในกลุ่ม	79.90	263.00	0.30		
	รวม	80.69	265.00			
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.24	2.00	0.62	1.49	0.23
	ภายในกลุ่ม	109.77	263.00	0.42		
	รวม	111.01	265.00			
6. เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	6.20	2.00	3.10	4.91	0.01 *
	ภายในกลุ่ม	165.98	263.00	0.63		
	รวม	172.18	265.00			

(ต่อ)

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาล ตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	15.40	2.00	7.70	10.25	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	197.45	263.00	0.75		
	รวม	212.85	265.00			
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	22.84	2.00	11.42	25.30	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	118.71	263.00	0.45		
	รวม	141.55	265.00			
9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.15	2.00	1.58	3.37	0.04 *
	ภายในกลุ่ม	122.83	263.00	0.47		
	รวม	125.98	265.00			
10. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.65	2.00	0.33	0.63	0.53
	ภายในกลุ่ม	136.82	263.00	0.52		
	รวม	137.48	265.00			
11. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.64	2.00	0.32	1.59	0.21
	ภายในกลุ่ม	52.90	263.00	0.20		
	รวม	53.54	265.00			
12. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	10.59	2.00	5.29	14.72	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	94.62	263.00	0.36		
	รวม	105.20	265.00			
13. ความเป็นส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	11.27	2.00	5.64	20.05	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	73.93	263.00	0.28		
	รวม	85.21	265.00			

(ต่อ)

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ						
บุคลากรเทศบาล ตำบลในเขต	แหล่งความ	SS	df	MS	F	sig.
อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	แปรปรวน					
จำแนกตามประเภทบุคลากร						
14. ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.04	2.00	0.52	3.10	0.05
	ภายในกลุ่ม	44.07	263.00	0.17		
	รวม	45.11	265.00			
	ระหว่างกลุ่ม	0.95	2.00	0.48	4.81	0.01 *
	ภายในกลุ่ม	26.06	263.00	0.10		
	รวม	27.02	265.00			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.32 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 ด้าน คือ ความก้าวหน้า (sig = .00) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (sig = .00) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (sig = .00) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (sig = .00) ความเป็นส่วนตัว (sig = .00) เงินเดือน (sig = .01) และวิธีการปกครองบังคับบัญชา (sig = .04) ตามลำดับ และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 ด้าน คือ ความสำเร็จในงานที่ทำ (sig = .05) ความมั่นคง ในงาน (sig = .05) การได้รับการยอมรับนับถือ (sig = .15) สภาพการทำงาน (sig = .21) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (sig = .23) ความรับผิดชอบ (sig = .28) และนโยบายและการบริหาร (sig = .53) ตามลำดับ

เมื่อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยรวม ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.33

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านความก้าวหน้า

ประเภทบุคลากร	ประเภทบุคลากร			
	\bar{X}	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
1. พนักงานเทศบาล	4.11	-		
2. ลูกจ้างประจำ	3.85	.00 *	-	
3. พนักงานจ้าง	4.08	.75	.02 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.33 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านความก้าวหน้า พบว่า

บุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาล มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ

บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้าง

ตารางที่ 4.34

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านเงินเดือน

ประเภทบุคลากร	ประเภทบุคลากร			
	\bar{X}	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
		3.58	3.54	3.96
1. พนักงานเทศบาล	3.58	-		
2. ลูกจ้างประจำ	3.54	.73	-	
3. พนักงานจ้าง	3.96	.00 *	.01 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.34 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านเงินเดือน พบว่า

บุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาล มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้าง

บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้าง

ตารางที่ 4.35

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ประเภทบุคลากร	ประเภทบุคลากร			
	\bar{X}	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
		3.24	2.96	3.71
1. พนักงานเทศบาล	3.24	-		
2. ลูกจ้างประจำ	2.96	.04 *	-	
3. พนักงานจ้าง	3.71	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.35 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า

บุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาล มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ และเป็นพนักงานจ้าง

บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้าง

ตารางที่ 4.36

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ประเภทบุคลากร	ประเภทบุคลากร			
	\bar{X}	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
		1.89	2.61	2.18
1. พนักงานเทศบาล	1.89	-		
2. ลูกจ้างประจำ	2.61	.00 *	-	
3. พนักงานจ้าง	2.18	.01 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.36 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน พบว่า

บุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาล มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ และเป็นพนักงานจ้าง

บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้าง

ตารางที่ 4.37

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ประเภทบุคลากร	ประเภทบุคลากร			
	\bar{X}	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
1. พนักงานเทศบาล	2.91	-		
2. ลูกจ้างประจำ	2.86	.01 *	-	
3. พนักงานจ้าง	3.17	.00 *	.02 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.37 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่า

บุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาล มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ และเป็นพนักงานจ้าง

บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้าง

ตารางที่ 4.38

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า

ประเภทบุคลากร	ประเภทบุคลากร			
	\bar{X}	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
1. พนักงานเทศบาล	3.54	-		
2. ลูกจ้างประจำ	3.31	.01 *	-	
3. พนักงานจ้าง	3.93	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.38 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่า

บุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาล มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ และเป็นพนักงานจ้าง

บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้าง

3.4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.39

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 266)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอ เมือง จังหวัดกาฬสินธุ์จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน		แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ความสำเร็จในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม		5.74	3.00	1.91	3.25	0.02 *
	ภายในกลุ่ม		154.33	262.00	0.59		
	รวม		160.07	265.00			
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม		11.33	3.00	3.78	5.33	0.00 *
	ภายในกลุ่ม		185.63	262.00	0.71		
	รวม		196.96	265.00			
3. ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม		0.89	3.00	0.30	1.15	0.33
	ภายในกลุ่ม		67.78	262.00	0.26		
	รวม		68.67	265.00			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม		3.56	3.00	1.19	4.04	0.01 *
	ภายในกลุ่ม		77.12	262.00	0.29		
	รวม		80.69	265.00			
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม		4.42	3.00	1.47	3.62	0.01 *
	ภายในกลุ่ม		106.60	262.00	0.41		
	รวม		111.01	265.00			
6. เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม		8.28	3.00	2.76	4.41	0.00 *
	ภายในกลุ่ม		163.90	262.00	0.63		
	รวม		172.18	265.00			

(ต่อ)

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร						
เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	7.89	3.00	2.63	3.36	0.02 *
	ภายในกลุ่ม	204.95	262.00	0.78		
	รวม	212.85	265.00			
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.28	3.00	4.43	9.04	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	128.27	262.00	0.49		
	รวม	141.55	265.00			
9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	13.44	3.00	4.48	10.43	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	112.54	262.00	0.43		
	รวม	125.98	265.00			
10. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	7.27	3.00	2.42	4.88	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	130.21	262.00	0.50		
	รวม	137.48	265.00			
11. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.69	3.00	0.23	1.14	0.33
	ภายในกลุ่ม	52.85	262.00	0.20		
	รวม	53.54	265.00			
12. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	7.70	3.00	2.57	6.90	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	97.50	262.00	0.37		
	รวม	105.20	265.00			
13. ความเป็นส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	28.63	3.00	9.54	44.19	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	56.58	262.00	0.22		
	รวม	85.21	265.00			
14. ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.97	3.00	0.99	6.15	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	42.14	262.00	0.16		
	รวม	45.11	265.00			

(ต่อ)

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร						
เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง	แหล่งความ	SS	df	MS	F	sig.
จังหวัดกาฬสินธุ์จำแนกตาม	แปรปรวน					
ประสบการณ์ในการทำงาน						
	ระหว่างกลุ่ม	0.95	3.00	0.32	3.17	0.02 *
โดยรวม	ภายในกลุ่ม	26.07	262.00	0.10		
	รวม	27.02	265.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.39 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 12 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ (sig = .00) เงินเดือน (sig = .00) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (sig = .00) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (sig = .00) นโยบายและการบริหาร (sig = .00) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (sig = .00) ความเป็นส่วนตัว (sig = .00) ความมั่นคงในงาน (sig = .00) ความรับผิดชอบ (sig = .01) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (sig = .01) ความสำเร็จในงานที่ทำ (sig = .02) และ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (sig = .02) ตามลำดับ และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ความก้าวหน้า (sig = .33) และสภาพการทำงาน (sig = .33) ตามลำดับ

เมื่อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัย จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยรวม ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.40

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน				
	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป
		2.98	3.18	3.15	2.63
1. น้อยกว่า 5 ปี	2.98	-			
2. 5 - 10 ปี	3.18	.05	-		
3. 11 - 15 ปี	3.15	.35	.83	-	
4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	2.63	.09	.01 *	.04 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.40 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ พบว่า

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.41

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน				
	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป
		3.02	3.16	3.09	2.28
1. น้อยกว่า 5 ปี	3.02	-			
2. 5 - 10 ปี	3.16	.21	-		
3. 11 - 15 ปี	3.09	.69	.71	-	
4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	2.28	.00 *	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.41 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.42

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน				
	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป
		3.97	3.78	4.14	3.92
1. น้อยกว่า 5 ปี	3.97	-			
2. 5 - 10 ปี	3.78	.01 *	-		
3. 11 - 15 ปี	4.14	.17	.00 *	-	
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.92	.74	.35	.21	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.42 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านความรับผิดชอบ พบว่า

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์
ในการทำงาน 5 - 10 ปี

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์
ในการทำงาน 11 - 15 ปี

ตารางที่ 4.43

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน				
	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป
		3.56	3.50	3.94	3.38
1. น้อยกว่า 5 ปี	3.56	-			
2. 5 - 10 ปี	3.50	.51	-		
3. 11 - 15 ปี	3.94	.01 *	.00 *	-	
4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.38	.29	.45	.01 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.43 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.44

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านเงินเดือน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน				
	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป
		3.75	3.51	3.69	4.19
1. น้อยกว่า 5 ปี	3.75	-			
2. 5 - 10 ปี	3.51	.03 *	-		
3. 11 - 15 ปี	3.69	.74	.30	-	
4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	4.19	.04	.00 *	.05	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.44 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านเงินเดือน พบว่า

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.45

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน				
	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป
		3.40	3.13	3.22	3.75
1. น้อยกว่า 5 ปี	3.40	-			
2. 5 - 10 ปี	3.13	.03 *	-		
3. 11 - 15 ปี	3.22	.39	.63	-	
4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.75	.14	.01 *	.07	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.45 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.46

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	ประสบการณ์ในการทำงาน			
		น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป
		2.02	2.19	2.42	1.34
1. น้อยกว่า 5 ปี	2.02	-			
2. 5 - 10 ปี	2.19	.07	-		
3. 11 - 15 ปี	2.42	.01 *	.15	-	
4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	1.34	.00 *	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.46 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน พบว่า

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.47

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน				
	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป
		2.99	2.84	2.86	3.80
1. น้อยกว่า 5 ปี	2.99	-			
2. 5 - 10 ปี	2.84	.10	-		
3. 11 - 15 ปี	2.86	.42	.86	-	
4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.80	.00 *	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.47 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่า

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์
ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์
ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์
ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.48

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน				
	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
					ขึ้นไป
		3.19	3.17	3.17	2.49
1. น้อยกว่า 5 ปี	3.19	-			
2. 5 - 10 ปี	3.17	.85	-		
3. 11 - 15 ปี	3.17	.90	.98	-	
4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	2.49	.00 *	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.48 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.49

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน				
	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป
		3.71	3.41	3.61	3.95
1. น้อยกว่า 5 ปี	3.71	-			
2. 5 - 10 ปี	3.41	.00 *	-		
3. 11 - 15 ปี	3.61	.47	.13	-	
4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.95	.15	.00 *	.09	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.49 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า พบว่า

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.50

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความเป็นส่วนตัว

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน				
	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป
		2.82	2.17	2.72	2.98
1. น้อยกว่า 5 ปี	2.82	-			
2. 5 - 10 ปี	2.17	.00 *	-		
3. 11 - 15 ปี	2.72	.34	.00 *	-	
4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	2.98	.20	.00 *	.08	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.50 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านความเป็นส่วนตัว พบว่า

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.51

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน				
	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป
		3.19	3.09	3.15	3.53
1. น้อยกว่า 5 ปี	3.19	-			
2. 5 - 10 ปี	3.09	.05	-		
3. 11 - 15 ปี	3.15	.67	.45	-	
4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.53	.00 *	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.51 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

3.5 จำแนกตามรายได้ / เดือน

ตารางที่ 4.52

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ / เดือน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 266)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาล ตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ / เดือน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ความสำเร็จในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	25.41	3.00	8.47	16.48	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	134.65	262.00	0.51		
	รวม	160.07	265.00			
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	10.24	3.00	3.41	4.79	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	186.72	262.00	0.71		
	รวม	196.96	265.00			
3. ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3.10	3.00	1.03	4.12	0.01 *
	ภายในกลุ่ม	65.57	262.00	0.25		
	รวม	68.67	265.00			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	7.92	3.00	2.64	9.51	0.00*
	ภายในกลุ่ม	72.76	262.00	0.28		
	รวม	80.69	265.00			
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	13.31	3.00	4.44	11.90	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	97.70	262.00	0.37		
	รวม	111.01	265.00			
6. เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	19.16	3.00	6.39	10.94	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	153.02	262.00	0.58		
	รวม	172.18	265.00			

(ต่อ)

ตารางที่ 4.52 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาล ตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ / เดือน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	30.61	3.00	10.20	14.67	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	182.24	262.00	0.70		
	รวม	212.85	265.00			
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.27	3.00	4.42	9.03	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	128.28	262.00	0.49		
	รวม	141.55	265.00			
9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	16.74	3.00	5.58	13.38	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	109.24	262.00	0.42		
	รวม	125.98	265.00			
10. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	8.03	3.00	2.68	5.42	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	129.45	262.00	0.49		
	รวม	137.48	265.00			
11. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.25	3.00	2.08	11.55	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	47.28	262.00	0.18		
	รวม	53.54	265.00			
12. โอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	18.08	3.00	6.03	18.12	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	87.12	262.00	0.33		
	รวม	105.20	265.00			
13. ความเป็นส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	8.22	3.00	2.74	9.33	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	76.98	262.00	0.29		
	รวม	85.21	265.00			
14. ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.70	3.00	1.90	12.64	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	39.40	262.00	0.15		
	รวม	45.11	265.00			

(ต่อ)

ตารางที่ 4.52 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
	ระหว่างกลุ่ม	1.24	3.00	0.41	4.21	0.01 *
โดยรวม	ภายในกลุ่ม	25.77	262.00	0.10		
	รวม	27.02	265.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.52 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ / เดือน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 14 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ (sig = .00) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (sig = .00) ด้านความก้าวหน้า (sig = .01) ด้านความรับผิดชอบ (sig = .00) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (sig = .00) ด้านเงินเดือน (sig = .00) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (sig = .00) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ได้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (sig = .00) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา (sig = .00) ด้านนโยบายและการบริหาร (sig = .00) ด้านสภาพการทำงาน (sig = .00) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (sig = .00) ด้านความเป็นส่วนตัว (sig = .00) และด้านความมั่นคงในงาน (sig = .00) ตามลำดับ

เมื่อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยรวม ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.53

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ

รายได้ / เดือน	\bar{X}	รายได้ / เดือน			
		10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 21,000 บาท	21,001 - 25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
		2.66	3.24	3.46	2.70
10,000 - 15,000 บาท	2.66	-			
15,001 - 21,000 บาท	3.24	.00 *	-		
21,001 - 25,000 บาท	3.46	.00 *	.09	-	
25,000 บาทขึ้นไป	2.70	.85	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.53 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำพบว่า

บุคลากรที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท

บุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

บุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.54

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

รายได้ / เดือน	\bar{X}	รายได้ / เดือน			
		10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 21,000 บาท	21,001 - 25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
		2.97	3.15	3.19	2.42
10,000 - 15,000 บาท	2.97	-			
15,001 - 21,000 บาท	3.15	.13	-		
21,001 - 25,000 บาท	3.19	.16	.80	-	
25,000 บาทขึ้นไป	2.42	.01 *	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.54 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า

บุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท
บุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท

ตารางที่ 4.55

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านความก้าวหน้า

รายได้ / เดือน	\bar{X}	รายได้ / เดือน			
		10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 21,000 บาท	21,001 - 25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
		4.04	4.12	3.82	4.07
10,000 - 15,000 บาท	4.04	-			
15,001 - 21,000 บาท	4.12	.29	-		
21,001 - 25,000 บาท	3.82	.02*	.00 *	-	
25,000 บาทขึ้นไป	4.07	.87	.65	.07	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.55 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านความก้าวหน้า พบว่า

บุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 10,000 -
15,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท

ตารางที่ 4.56

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านความรับผิดชอบ

รายได้ / เดือน	\bar{X}	รายได้ / เดือน			
		10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 21,000 บาท	21,001 - 25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
		4.04	3.71	4.07	4.05
10,000 - 15,000 บาท	4.04	-			
15,001 - 21,000 บาท	3.71	.00 *	-		
21,001 - 25,000 บาท	4.07	.79	.00 *	-	
25,000 บาทขึ้นไป	4.05	.93	.01 *	.92	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.56 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านความรับผิดชอบ พบว่า

บุคลากรที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท

บุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.57

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

รายได้ / เดือน	\bar{X}	รายได้ / เดือน			
		10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 21,000 บาท	21,001 - 25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
		3.79	3.32	3.77	3.67
10,000 - 15,000 บาท	3.79	-			
15,001 - 21,000 บาท	3.32	.00 *	-		
21,001 - 25,000 บาท	3.77	.84	.00 *	-	
25,000 บาทขึ้นไป	3.67	.45	.02 *	.57	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.57 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติพบว่า

บุคลากรที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 15,001 -
21,000 บาท

บุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 21,001 -
25,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.58

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านเงินเดือน

รายได้ / เดือน	\bar{X}	รายได้ / เดือน			
		10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 21,000 บาท	21,001 - 25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
		3.87	3.47	3.46	4.37
10,000 - 15,000 บาท	3.87	-			
15,001 - 21,000 บาท	3.47	.00 *	-		
21,001 - 25,000 บาท	3.46	.00 *	.90	-	
25,000 บาทขึ้นไป	4.37	.01 *	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.58 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านเงินเดือน พบว่า

บุคลากรที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 15,001 -
21,000 บาท บุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

บุคลากรที่มีรายได้ 5,001 - 21,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,000
บาทขึ้นไป

บุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,000
บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.59

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

รายได้ / เดือน	\bar{X}	รายได้ / เดือน			
		10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 21,000 บาท	21,001 - 25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
		3.59	3.17	2.72	3.91
10,000 - 15,000 บาท	3.59	-			
15,001 - 21,000 บาท	3.17	.00 *	-		
21,001 - 25,000 บาท	2.72	.00 *	.00 *	-	
25,000 บาทขึ้นไป	3.91	.14	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.59 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท

บุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

บุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.60

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

รายได้ / เดือน	\bar{X}	รายได้ / เดือน			
		10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 21,000 บาท	21,001 - 25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
		2.05	2.09	2.49	1.53
10,000 - 15,000 บาท	2.05	-			
15,001 - 21,000 บาท	2.09	.68	-		
21,001 - 25,000 บาท	2.49	.00 *	.00 *	-	
25,000 บาทขึ้นไป	1.53	.00 *	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.60 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน พบว่า

บุคลากรที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

บุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

บุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.61

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

รายได้ / เดือน	\bar{X}	รายได้ / เดือน			
		10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 21,000 บาท	21,001 - 25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
		3.01	2.81	2.88	3.80
10,000 - 15,000 บาท	3.01	-			
15,001 - 21,000 บาท	2.81	.04 *	-		
21,001 - 25,000 บาท	2.88	.31	.52	-	
25,000 บาทขึ้นไป	3.80	.00 *	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.61 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่า

บุคลากรที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

บุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

บุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.62

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านนโยบายและการบริหาร

รายได้ / เดือน	\bar{X}	รายได้ / เดือน			
		10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 21,000 บาท	21,001 - 25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
		3.02	3.23	3.29	2.63
10,000 - 15,000 บาท	3.02	-			
15,001 - 21,000 บาท	3.23	.05	-		
21,001 - 25,000 บาท	3.29	.05	.60	-	
25,000 บาทขึ้นไป	2.63	.03 *	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.62 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า

บุคลากรที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

บุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

บุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.63

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านสภาพการทำงาน

รายได้ / เดือน	\bar{X}	รายได้ / เดือน			
		10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 21,000 บาท	21,001 - 25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
		4.00	3.68	3.94	3.98
10,000 - 15,000 บาท	4.00	-			
15,001 - 21,000 บาท	3.68	.00 *	-		
21,001 - 25,000 บาท	3.94	.47	.00 *	-	
25,000 บาทขึ้นไป	3.98	.86	.00 *	.74	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.63 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านสภาพการทำงาน พบว่า

บุคลากรที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 15,001 -
21,000 บาท

บุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 21,001 -
25,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.64

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า

รายได้ / เดือน	\bar{X}	รายได้ / เดือน			
		10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 21,000 บาท	21,001 - 25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
		3.82	3.47	3.18	4.10
10,000 - 15,000 บาท	3.82	-			
15,001 - 21,000 บาท	3.47	.00 *	-		
21,001 - 25,000 บาท	3.18	.00 *	.00 *	-	
25,000 บาทขึ้นไป	4.10	.06	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.64 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า พบว่า

บุคลากรที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท

บุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

บุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.65

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านความเป็นส่วนตัว

รายได้ / เดือน	\bar{X}	รายได้ / เดือน			
		10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 21,000 บาท	21,001 - 25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
		2.56	2.37	2.45	3.04
10,000 - 15,000 บาท	2.56	-			
15,001 - 21,000 บาท	2.37	.01 *	-		
21,001 - 25,000 บาท	2.45	.26	.39	-	
25,000 บาทขึ้นไป	3.04	.00 *	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.65 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านความเป็นส่วนตัว พบว่า

บุคลากรที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

บุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

บุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.66

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านความมั่นคงในงาน

รายได้ / เดือน	\bar{X}	รายได้ / เดือน			
		10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 21,000 บาท	21,001 - 25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
		3.22	3.06	3.13	3.63
10,000 - 15,000 บาท	3.22	-			
15,001 - 21,000 บาท	3.06	.01 *	-		
21,001 - 25,000 บาท	3.13	.26	.27	-	
25,000 บาทขึ้นไป	3.63	.00 *	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.66 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านความเป็นส่วนตัว พบว่า

บุคลากรที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 15,001 -
21,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

บุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,000
บาทขึ้นไป

บุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,000
บาทขึ้นไป

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาล
ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ตารางที่ 4.67

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์

(n = 266)	
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	ความถี่
ปัจจัยจูงใจ	
1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	
1.1 บุคลากรควรที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	11
1.2 บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	8
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	
2.1 ประชาชนยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคลากร	10
2.2 ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	9
3. ด้านความก้าวหน้า	
3.1 บุคลากรควรได้รับโอกาสการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	13
3.2 บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ศึกษานอกสถานที่	6
4. ด้านความรับผิดชอบ	
4.1 ควรให้ความอิสระในการทำงานทั้งด้านความคิดและการปฏิบัติ	9
4.2 ควรมอบหมายงานตรงกับความสนใจและความถนัด	7
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	
5.1 บุคลากรควรปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผนงาน	12
5.2 บุคลากรควรได้รับการกำหนดลักษณะงานให้มีความชัดเจน	10
ปัจจัยค้ำจุน	
1. ด้านเงินเดือน	
1.1 ควรมีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	11
1.2 ควรมีการปรับเพิ่มเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	8

(ต่อ)

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	ความถี่
2. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	
2.1 ควรมีการเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคลากร	11
2.2 บุคลากรควรได้รับการเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานแห่งใหม่	8
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	
3.1 ควรให้ความเสมอภาคแก่บุคลากรในการทำงาน	12
3.2 การประสานงานแต่ละฝ่าย ควรปรึกษาหารือกันให้มากขึ้น	7
4. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	
4.1 ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของบุคลากรในองค์กร	10
4.2 ผู้บังคับบัญชาควรมีหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน	7
5. ด้านนโยบายและการบริหาร	
5.1 การบริหารงานควรสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	15
5.2 นโยบายขององค์กรควรสอดคล้องกับหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากร	9
6. ด้านสภาพการทำงาน	
6.1 ควรมีสื่ออุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ	9
6.2 ควรจัดหาอาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม	5
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	
7.1 บุคลากรควรมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	11
7.2 บุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	8
8. ด้านความเป็นส่วนตัว	
8.1 บุคลากรควรได้รับการเดินทางไปปฏิบัติงานสะดวกสบาย	10
8.2 บุคลากรควรได้รับการส่งเสริมให้อาศัยอยู่ในพื้นที่	9
9. ด้านความมั่นคงในงาน	
9.1 ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับสิทธิสวัสดิการอย่างเต็มที่ ตามกฎหมาย	12
9.2 ควรส่งเสริมให้งานที่ทำอยู่ในนี้มีความมั่นคงและก้าวหน้า และสามารถ จะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้โดยไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนหน่วยงาน	7

จากตารางที่ 4.67 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ เรียงลำดับจากค่าความถี่มากไปน้อย ได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงานทำเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้ บุคลากรควรที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ (ค่าความถี่ = 11) บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าความถี่ = 8)

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้ ประชาชนยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคลากร (ค่าความถี่ = 10) ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าความถี่ = 9)

3. ด้านความก้าวหน้าเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้ บุคลากรควรได้รับโอกาสการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น (ค่าความถี่ = 13) บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ศึกษานอกสถานที่ (ค่าความถี่ = 6)

4. ด้านความรับผิดชอบเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้ ควรให้ความอิสระในการทำงานทั้งด้านความคิดและการปฏิบัติ (ค่าความถี่ = 9) ควรมอบหมายงานตรงกับความสนใจและความถนัด (ค่าความถี่ = 7)

5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้ บุคลากรควรปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผนงาน (ค่าความถี่ = 12) บุคลากรควรได้รับการกำหนดลักษณะงานให้มีความชัดเจน (ค่าความถี่ = 10)

6. ด้านเงินเดือนเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้ ควรมีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (ค่าความถี่ = 11) ควรมีการปรับเพิ่มเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน (ค่าความถี่ = 8)

7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้ ควรมีการเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคลากร (ค่าความถี่ = 11) บุคลากรควรได้รับการเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานแห่งใหม่ (ค่าความถี่ = 8)

8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้ ควรให้ความเสมอภาคแก่บุคลากรในการทำงาน (ค่าความถี่ = 12) การประสานงานแต่ละฝ่าย ควรปรึกษาหารือกันให้มากขึ้น (ค่าความถี่ = 7)

9. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของบุคลากรในองค์กร (ค่าความถี่ = 10) ผู้บังคับบัญชาควรมีหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน (ค่าความถี่ = 7)

10. ด้านนโยบายและการบริหารเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้ การบริหารงานควรสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าความถี่ = 15) นโยบายขององค์กรควรสอดคล้องกับหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากร (ค่าความถี่ = 9)

11. ด้านสภาพการทำงานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้ บุคลากรควรมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (ค่าความถี่ = 9) บุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ (ค่าความถี่ = 5)

12. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้ บุคลากรควรมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (ค่าความถี่ = 11) บุคลากรควรได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ (ค่าความถี่ = 8)

13. ด้านความเป็นส่วนตัวเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้ บุคลากรควรได้รับการเดินทางไปปฏิบัติงานสะดวกสบาย (ค่าความถี่ = 10) บุคลากรควรได้รับการส่งเสริมให้อาศัยอยู่ในพื้นที่ (ค่าความถี่ = 9)

14. ด้านความมั่นคงในงานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับสิทธิสวัสดิการอย่างเต็มที่ตามกฎหมาย (ค่าความถี่ = 12) ควรส่งเสริมให้งานที่ทำอยู่ในนี้มี ความมั่นคงและก้าวหน้า และสามารถจะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ โดยไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนหน่วยงาน (ค่าความถี่ = 7)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.5.1 ระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.86$) ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.88$) สภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.83$) เงินเดือน ($\bar{X} = 3.64$) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.56$) และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.55$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.16$) รองลงมา คือ นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.14$) ความสำเร็จในงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.08$) การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.05$) และวิธีการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.95$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ความเป็นส่วนตัว ($\bar{X} = 2.48$) และสถานะทางอาชีพ ($\bar{X} = 2.09$)

5.5.2 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ / เดือน

5.5.2.1 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.5.2.2 ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ / เดือน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.5.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้

5.5.3.1 เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ควรเพิ่มค่าตอบแทนบุคลากรให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการให้มีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ

5.5.3.2 ผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ควรบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน และบุคลากรควรปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนงาน

5.5.3.3 เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ควรพัฒนาศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

5.5.3.4 บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ควรหาแนวทางพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ

5.2 อภิปรายผล

อภิปรายผลตามสมมติฐาน ข้อที่ 1 ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.6.1 ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยที่ออกมาเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีโอกาสการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมรวมทั้งผู้บังคับบัญชาคอยชมเชยในความสามารถของบุคลากร จากที่กล่าวมาจึงส่งผลให้ปัจจัยจิตใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธศาสตร์ ชันตรี (2554) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 13 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรรมนูญ พหลทัฬ (2555)

ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงสิง อำเภอมืองมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงสิง อำเภอมืองมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ

5.6.2 ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยที่ออกมาเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ยังขาดความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ในบางลักษณะของงานบุคลากรเห็นว่าหน้าที่ที่ปฏิบัติ ยังไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่ดี ส่งผลให้ผลงานที่ปฏิบัติไม่เป็นไปตามความคาดหวังและความภาคภูมิใจ และยังพบอีกว่า บุคลากรที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกลจากหน่วยงานทำให้การเดินทางไปปฏิบัติงานของบุคลากรไม่สะดวกสบาย ผู้บังคับบัญชาขาดความรู้ความสามารถในการบริหารทางวิชาการ และทางเทคโนโลยี รวมไปถึงการประเมินผลงานยังไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ขาดสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานซึ่งจะทำให้การทำงานนั้นไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ และไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรณิภา เฟื่องคำ (2554) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพระบุ อำเภพระยีน จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพระบุ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคง ด้านสภาพการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการบริหาร และด้านรายได้ / เดือน อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์กมล ญาณกาย (2553) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอกำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอกำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าบุคลากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

อภิปรายผลตามสมมติฐาน ข้อที่ 2 บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ / เดือน ที่ต่างกัน มีปัจจัยจูงใจและปัจจัยสำคัญ แตกต่างกัน

จากการศึกษาผลการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ / เดือน ปรากฏผล ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงาน มีการยอมรับ การยกย่องชมเชย ทั้งจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน มีความเข้าใจ ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีมผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของยุทธศาสตร์ ชันตรี (2554) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเก้าสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเก้าสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และสถานะของบุคลากร ทั้ง โดยรวม และรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2. จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีที่อยู่อาศัยไม่ไกลจากครอบครัวและไม่ไกลจากหน่วยงานทำให้มีความสุขและพอใจกับการทำงาน ทำให้การเดินทางไปปฏิบัติงานสะดวกสบาย ซึ่งผลการวิจัย ดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของนิพนธ์ พรหมจारी (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีความแตกต่างกัน ด้านการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ โดยรวมและเป็นรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างทางสถิติที่ระดับ .05

3. จำแนกตามประเภทบุคลากร

ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในหน่วยงานได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมความรู้เฉพาะตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง การศึกษาดูงาน เพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ตลอดจนการได้เลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ทำให้รู้สึกมีความมั่นคง และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัย ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากร

ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ / เดือน และประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี รวมทั้งการเป็นผู้นำทั้งทางด้านวิชาการและด้านเทคโนโลยี การประเมินผลงานและการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรอย่างเป็นธรรม ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ ปาลิตา อาษาศรี (2557) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า บุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตามภารกิจ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. จำแนกตามรายได้ / เดือน

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งของบุคคลในเทศบาลรวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน คำนี้ถึงด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของบุคลากร ตลอดจนมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและศึกษาดูงานในการเพิ่มทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ มลฤดี เย็นสบาย (2557) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และบุคคลที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.7.1 ข้อเสนอแนะ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

5.7.1.1 ผู้บังคับบัญชา ควรส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติของบุคลากร ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และการทำงานเป็นทีม

5.7.1.2 บุคลากร ควรพัฒนาความรู้ทักษะของตน เกี่ยวกับระบบงานและภาระงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและประชาชนให้เกิดความภาคภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติ

5.7.1.3 ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานควรส่งเสริมกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้แก่บุคลากร ได้แก่ การจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาภายใน เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

5.7.1.4 ผู้บังคับบัญชา ควรบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานที่ตั้งไว้ และบุคลากรควรปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

5.7.1.5 ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เช่น การทำงานล่วงเวลาควรมีค่าตอบแทนเพิ่ม มีสวัสดิการเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาลและบริการด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

5.7.2 ข้อเสนอแนะ เพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

5.7.2.1 ควรศึกษาแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

5.7.2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กระทรวงมหาดไทย. (2558). รายชื่อเทศบาลตำบล ณ วันที่ 9 มีนาคม 2558.
- โกวิท พวงงาม. (2548). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำลอง ศรีนามล. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จุไรรัตน์ โชติรัตน์. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดเคชั่น.
- ณัฐมน พลทัทพ์. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงสิงห์ อำเภอเมืองมทสข จังหวัดกาฬสินธุ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ถนอมรัฐ ชลอเลิศ. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ทิพย์กมล ญาณกาย. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นารีรัตน์ แก้วมณี. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิพนธ์ พรหมจรรย์. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

- บุษบา เชิดชู. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขุขันธ์ จังหวัดจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปทุมพร มั่นตะลัมพะ. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2535). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ปาลิตา อาษาศรี. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พงศ์ หารดาร. (2540). *แรงจูงใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ ฯ : ม.ป.ท.
- พรรณีภา เฟื่องคำ. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพระบุ อำเภอพระยืน จังหวัดขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พุทธทรัพย์ มณีศรี. (2549). “หน่วยที่ 8 การจูงใจและบำเหน็จความชอบ” ในเอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ หน่วยที่ 8 - 15. หน้า 543 - 614. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มนต์สิงห์ ไกรสมสุข. (2552). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ฯ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มลฤดี เย็นสบาย. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุทธศาสตร์ ชันตรี. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัยจังหวัดร้อยเอ็ด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รังสรรค์ โฉมยา. (2553). *จิตวิทยา : พื้นฐานในการทำความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ลือชา ถักดีศรี. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลวง
อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรศักดิ์ ลือชาคำ. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา*.
(วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วัชระ บุญรอด. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดพะเยา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงราย.
- วิลาวรรณ รพีพิศล. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ ฯ : วิจิตต์กรจำกัด.
- ศศิพล เกสร. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สถิต สาระวีถิ. (2552). *แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัด
ร้อยเอ็ด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต) ร้อยเอ็ด : มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2555). *การปกครองส่วนท้องถิ่นและอำนาจหน้าที่ของ
กำนันและผู้ใหญ่บ้าน*. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์. (2559). *ข้อมูลกำลังคนภาครัฐ ปีงบประมาณ
พ.ศ. 2559*.
- สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบ และโครงสร้าง (2559). *บริบททั่วไปเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
กาฬสินธุ์*. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ และวารภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ. (2553). “หน่วยที่ 5 ผู้นำและการจูงใจ.”
ในเอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการและการจัดการเชิงกลยุทธ์ หน่วยที่ 1 - 8.
หน้า 1 - 47. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี*. ปทุมธานี : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อชิวัฒน์ ปาคาธา. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม*.
(วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อุทัย หิรัญโต. (2523). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ ฯ : โอเดียนสโตร์.

Clarke, J.J. (1957). *Out line of local government of the United Kingdom*. Lodon : Sir Iscca Pitman & Sons.

Montagu, Haris G. (1984). *Comparative Local Government*. William Brendom and Son Ltd.,Great : Britain.

Robson, W.A. (1953). "Local Government," *Encyclopedea of Social Science*. New York : TheMacmillan Co Row.

Taro, Yamane. (1973). *Statistics an Introductory Analysis*. (3th ed). New York : Harper & Row.

Wit, D. (1967). *A Comparative Survey of Local Government and Administration*. Bangkok : Prachandra.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ในการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2. คำตอบ หรือข้อมูลต่าง ๆ ที่ท่านได้แสดงความคิดเห็นในครั้ง นี้ จะถูกนำไปประเมินผลในเชิงวิชาการ ผู้ศึกษาจะเสนอผลการศึกษาเป็นส่วนรวม ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อ ตัวท่านหรือบุคคลอื่นแต่อย่างใด

3. ขอความอนุเคราะห์ จากท่านได้ให้คำตอบ อย่างตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริง และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

4. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอ

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ครั้งนี้เป็นอย่างสูง

นางสาวสิริรัตน์ ประสารพันธ์

นักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปวส. / ปวช. / อนุปริญญา

ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

3. ประเภทบุคลากร

พนักงานเทศบาล

ลูกจ้างประจำ

พนักงานจ้าง

4. ประสบการณ์การทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

5 - 10 ปี

11 - 15 ปี

มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

5. รายได้ / เดือน

10,000 - 15,000 บาท

15,001 - 21,000 บาท

21,001 - 25,000 บาท

25,000 บาทขึ้นไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับ
คำตอบให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับแรงจูงใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ						
1	งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้					
2	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจาก การปฏิบัติงานได้					
3	ท่านมีการป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจาก การปฏิบัติงาน					
4	ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติ จนสำเร็จ					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
5	ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยในความสามารถ ของท่าน					
6	เพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยในความสามารถ ของท่าน					
7	ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
8	ท่านได้รับความร่วมมือ จากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
ด้านความก้าวหน้า						
9	ท่านได้รับโอกาสการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น					

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10	ท่านได้รับโอกาสการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น					
11	ท่านได้รับโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม					
12	ท่านได้รับการฝึกอบรม อบรม					
ด้านความรับผิดชอบ						
13	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่					
14	ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
15	ผู้บังคับบัญชาไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิด					
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
16	งานที่น่าสนใจ					
17	งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
18	งานที่ทำหาย					
19	งานที่ทำผู้เดียวได้ตั้งแต่ต้นจนจบ					
ด้านเงินเดือน						
20	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ					
21	เลื่อนขึ้นเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน						
22	สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี					
23	เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน					
24	หน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม					
ด้านสถานะทางอาชีพ						
25	อาชีพของท่านเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม					
26	อาชีพของท่านเป็นอาชีพมีเกียรติศักดิ์ศรี					

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับแรงจูงใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา						
27	ผู้บังคับบัญชามีความประเมิณผลงานของท่าน อย่างเป็นธรรม					
28	ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการ บริหารเป็นอย่างดี					
29	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำทางวิชาการ					
30	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี					
ด้านนโยบายและการบริหาร						
31	นโยบายของผู้บริหารหน่วยงานมีความชัดเจน					
32	การสั่งการของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน					
33	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ					
ด้านสภาพการทำงาน						
34	หน่วยงานมีอาคารสถานที่ห้องปฏิบัติงานเพียงพอ ในการปฏิบัติงาน					
35	อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน พร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
36	อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง การถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสม					
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า						
37	มีการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งบุคคลในเทศบาล					
38	ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะวิชาชีพ					
ด้านความเป็นส่วนตัว						
39	การเดินทางไปปฏิบัติงานสะดวกสบาย					
40	ครอบครัวอาศัยอยู่ในพื้นที่ไม่ไกลจากหน่วยงาน					

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับแรงจูงใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ด้านความมั่นคงในงาน						
41	ผู้บังคับบัญชาให้พนักงานได้รับสิทธิสวัสดิการ อย่างเต็มที่ตามกฎหมาย					
42	หน่วยงานเป็นหน่วยงานของรัฐบาล					

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

คำชี้แจง : โปรดให้ข้อเสนอแนะ โดยเขียนข้อความลงในช่องว่างแต่ละข้อ

1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ

.....

.....

.....

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

.....

.....

.....

3. ด้านความก้าวหน้า

.....

.....

.....

4. ด้านความรับผิดชอบ

.....

.....

.....

5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

.....

.....

.....

6. ด้านเงินเดือน

.....

.....

.....

7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

.....

.....

.....

8. ด้านสถานะทางอาชีพ

.....

.....

.....

9. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

.....

.....

.....

10. ด้านนโยบายและการบริหาร

.....

.....

.....

11. ด้านสภาพการทำงาน

.....

.....

.....

12. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า

.....

.....

.....

13. ด้านความเป็นส่วนตัว

.....

.....

.....

14. ด้านความมั่นคงในงาน

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่ง ที่ท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถาม

สิริรัตน์ ประสารพันธ์



ภาคผนวก ข

ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ข.1

การหาผลรวมและค่า IOC ความคิดของบุคลากรต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

เนื้อหา	ข้อที่	คะแนนของ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					
		1	2	3			
1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. ด้านความก้าวหน้า	7	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	8	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	9	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. ด้านความรับผิดชอบ	10	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	11	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	12	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	13	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	14	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	15	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6. ด้านเงินเดือน	16	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	17	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	18	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	19	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	20	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	21	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8. ด้านสถานะทางอาชีพ	22	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	23	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

(ต่อ)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

เนื้อหา	ข้อที่	คะแนนของ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					
		1	2	3			
	24	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	25	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	26	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	27	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10. ด้านนโยบายและการบริหาร	28	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	29	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	30	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11. ด้านสภาพการทำงาน	31	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	32	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	33	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12. ด้านโอกาสที่จะได้รับ	34	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ความก้าวหน้า	35	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	36	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13. ด้านความเป็นส่วนตัว	37	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	38	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	39	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14. ด้านความมั่นคงในงาน	40	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	41	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	42	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	43	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ค.1

ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจการจำแนกของเครื่องมือวิจัย

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A 1	135.2788	245.1024	.2859	.8601
A 2	134.5288	248.6102	.3827	.8588
A 3	135.4712	238.7749	.4064	.8573
A 4	136.7596	241.9515	.3110	.8599
B 1	134.4904	246.1038	.3055	.8595
B 2	134.5481	238.0767	.4646	.8558
B 3	136.2019	233.9571	.4432	.8565
B 4	136.3942	235.3291	.3979	.8580
C 1	135.2596	247.0580	.2831	.8599
C 2	134.3558	258.3846	.3021	.8667
C 3	134.1827	254.6783	.4879	.8623
C 4	134.7212	250.5873	.2629	.8622
D 1	134.7788	246.2455	.2193	.8621
D 2	136.1058	235.8068	.5279	.8543
D 3	134.6250	243.3520	.3541	.8585
E 1	134.8558	229.2402	.5370	.8535
E 2	135.2212	234.6350	.5139	.8544
E 3	136.4519	259.9721	.5945	.8664
E 4	134.7788	246.2455	.2193	.8621
F 1	136.1058	235.8068	.5279	.8543
F 2	134.6250	243.3520	.3541	.8585
G 1	134.8558	229.2402	.5370	.8535
G 2	135.2212	234.6350	.5139	.8544
G 3	136.4519	259.9721	.4945	.8664
H 1	136.3750	256.2696	.5195	.8640

(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
H 2	137.5481	254.7446	.4446	.8634
I 1	136.0096	251.2064	.2613	.8612
I 2	135.9712	253.3167	.8117	.8624
I 3	135.9712	248.0527	.3116	.8594
I 4	136.0481	249.5845	.2669	.8602
J 1	135.0929	243.7907	.4527	.8569
J 2	135.2660	241.2167	.6565	.8544
J 3	135.9519	238.3740	.4526	.8561
K 1	134.4199	254.1831	.6137	.8620
K 2	135.1699	240.9317	.6904	.8540
K 3	135.5096	240.6293	.5348	.8552
L 1	135.1699	240.9317	.6904	.8540
L 2	135.5096	240.6293	.5348	.8552
M 1	137.8173	256.2796	.6000	.8624
M 2	135.9968	250.1363	.3051	.8598
N 1	135.4167	244.3219	.9931	.8550

Reliability Coefficients

N of Cases = 52.0 N of Items = 42

Alpha = .8618



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ รศ.รปศ ว ๐๒๓๑/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางวารุณี นันทบุรมย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวศิริรัตน์ ประสารพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๗๔๔๖๒๐๙๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์นครพนม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ว ๐๒๓๑/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางนันทน์ภัส พิมพะนิตย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสิริรัตน์ ประสารพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๗๘๔๖๒๐๙๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์นครพนม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ
- | | |
|-------------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา |
| <input type="checkbox"/> | ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล |
| <input checked="" type="checkbox"/> | ตรวจสอบด้านภาษา |
| <input type="checkbox"/> | อื่นๆ ระบุ..... |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาค)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ว ๐๒๓๑/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ว่าที่ร้อยตรีหญิงนพวรรณ สว่างบุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสิริรัตน์ ประสารพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๗๘๔๖๒๐๙๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์นครพนม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ
- | | |
|-------------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา |
| <input checked="" type="checkbox"/> | ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล |
| <input type="checkbox"/> | ตรวจสอบด้านภาษา |
| <input type="checkbox"/> | อื่นๆ ระบุ..... |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

ที่ รศ.รปศ. ๐๒๓๓/๒๕๕๙



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ด้วย นางสาวสิริรัตน์ ประสารพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๗๘๔๖๒๐๙๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์นครพนม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย เข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

ที่ รศ.รปศ. ๐๒๓๒/๒๕๕๙



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ด้วย นางสาวสิริรัตน์ ประสารพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๗๘๔๖๒๐๙๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์นครพนม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอเมือง กาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาค)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวศิริรัตน์ ประสารพันธ์
วันเกิด 14 พฤษภาคม 2519
สถานที่เกิด เลขที่ 158 หมู่ 4 ตำบลหลุบ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ 46000
ที่อยู่ปัจจุบัน เลขที่ 158 หมู่ 4 ตำบลหลุบ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ 46000
สถานที่ทำงาน เทศบาลตำบลลำพาน อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2540 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- พ.ศ. 2551 รัฐศาสตรบัณฑิต (ร.บ.) สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พ.ศ. 2560 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม