



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ
อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์



มานิตา ภูเจดีย์ว

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาการค้นคว้าอิสระของ นางสาวมานิตา ภูเจดีย์แล้ว
เห็นควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... (รองศาสตราจารย์ ดร.สุวกิจ ศรีปัดดา)	ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ (ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย)
..... (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุวัต ชัยเกียรติธรรม)	กรรมการ (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
..... (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ)	กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

..... (รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ติเมืองชัย)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
	วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชื่อเรื่อง : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยนาคำ อำเภอขามเฒ่า
จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัย : มานิตา ภูเจริญ ปริญญา : ร.ม. (รัฐศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2559

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยนาคำ เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยนาคำอำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม ประเภทของพนักงานเทศบาล และ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยนาคำ ศึกษาจากประชากร ที่เป็น พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลห้วยนาคำ อำเภอขามเฒ่าจังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้งหมด จำนวน 91 คน เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98 แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.06, \sigma = 1.57$) เมื่อจำแนกโดยรวม เป็นรายปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ($\mu = 3.11, \sigma = 1.50$) และ ปัจจัยค้ำจุน

($\mu = 3.16, \sigma = 1.47$) ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความ มั่นคงในงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้าน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม ประเภทพนักงาน ที่ต่างกัน พบว่าแตกต่างกัน โดยพนักงานเทศบาลมีระดับของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนสูงกว่าพนักงานจ้างตามภารกิจ

3. ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ คือ ควรให้เงินเดือนควรให้มีความเหมาะสมมากกว่านี้ ตามสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน ควรให้ความสำคัญกับพนักงานให้มากขึ้น ควรส่งเสริมมีโอกาสในการขยายเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ควรปรับปรุงการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความรวดเร็ว และมีความยุติธรรม ควรมีการจัดสัดส่วนของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สะดวก สบาย ไม่ควรก้าวท้าว ในเรื่องส่วนตัวของพนักงาน ควรปรับปรุงต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง ที่ต้องครบสัญญาเพียง 4 ปี ยังไม่มีความมั่นคงพอ และ ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ใช้หลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล



TITLE : Motivations of the Officers for Work Performance in Huynakam Subdistrict Municipality, Yangtalad District, Kalasin Province.

AUTHOR : Ms Manita Puchaleaw **DEGREE :** M.Pol. Sc. (Political Science)

ADVISOR : Asst. Prof. Dr. Piyalak Phothiswan

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2016

ABSTRACT

The objectives of this independent study were to assess the level of motivations of the officers for work performance in Huynakam Subdistrict Municipality, Yangtalad District, Kalasin Province. To compare the motivations of the officer for work performance and to find useful suggestions for the motivations. The target population was 91 officers in Huynakam Subdistrict Municipality, Yangtalad District, Kalasin Province. The instrument was a questionnaire with a .98 reliability index. The statistics used were percentage, mean, and standard deviation.

Results of the research were as follows:

1. The findings showed that the overall motivation of the officers for the performance in Huynakam Subdistrict Municipality, Yangtalad District, Kalasin Province was at a moderate level ($\mu = 3.06, \sigma 1.57$). The two key factors for work performance, consisting of motivation factors and supporting factors, were at a moderate level ($\mu = 3.11, \sigma 1.50$) and ($\mu = 3.16, \sigma 1.47$) respectively. All fourteen items of the motivation were at a moderate level. They included salary and public benefits, supervision, interpersonal relationship, policy and administration, responsibility, security, work status, recognition, achievement, privacy, and professional advance respectively.

2. The findings indicated that the overall motivation of the officer for the work performance regarding the different types of staff was significantly different. The overall motivation of the government officials was higher than that of the temporary employees.

3. In conclusion, the study indicates that the salary of the officers should be increased suitably based on the current economic condition. The officers should be important human resource of the organization. The officers should be promoted for professional advance and salary fairly and equally. The office should be clean and comfortable for both the officers and customers. Responsibility should be assigned clearly for all officers. A contract should be extended for 4-year contract officers. The spirit of the officers should be created continuously. Lastly, the principles of good governance should be employed for the administration.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์ของ รองศาสตราจารย์ ดร. สุวกิจ ศรีปัดถาประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุวัต ชัยเกียรติธรรม กรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ได้กรุณาตรวจสอบ แนะนำ และให้แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของ การศึกษาครั้งนี้ จนทำให้การสอบลุล่วงไปด้วยดีผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ คณบดีคณะรัฐศาสตร์ และรัฐ ประศาสนศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ดีเมืองชัย คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ที่ให้ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเอกสารงานบัณฑิต

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ได้กรุณาตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง ต่าง ๆ และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

ขอขอบพระคุณเทศบาลตำบลยางตลาด ขอขอบพระคุณเพื่อนพ้องพี่น้องชาวท้องถิ่น เทศบาลตำบลยางตลาดทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างยิ่ง รวมทั้ง ปิยมิตร ทุกคนที่ได้กรุณาช่วยเหลือและให้ข้อมูล เป็นอย่างดี ทำให้การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลง ได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ ขอขอบพระคุณเพื่อนพ้องพี่น้องชาวท้องถิ่น เทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ ทุกคน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างยิ่ง รวมทั้ง ปิยมิตร ทุกคนที่ได้กรุณาช่วยเหลือและให้ข้อมูล เป็นอย่างดี ทำให้การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลง ได้ด้วยดี

กราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ เป็นอย่างยิ่งที่ได้ให้ชีวิตลูกคนนี้ ให้ปัญญา การศึกษา ให้ความรักความอบอุ่น กำลังใจและช่วยสนับสนุน แก่ผู้วิจัยจนสำเร็จการศึกษา

ขอขอบพระคุณ เพื่อน ๆ พี่ ๆ ร.ม. ทุกคนและญาติพี่น้องทุกคนที่ให้กำลังใจแก่ผู้ ศึกษาตลอดมาประ โยชน์จากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบุพการี ครู- อาจารย์ และ ผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้ชีวิต ให้สติปัญญา ให้ความรัก ความหวัง กำลังใจ ในการ ทำงาน และ การดำรงชีวิต ตลอดจนบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประศาสน์การศึกษาแก่ผู้ศึกษา

มานิตา ภูณสิทธิ์

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	จ
กิตติกรรมประกาศ	ข
สารบัญ	ฅ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญแผนภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการศึกษา	4
วัตถุประสงค์การศึกษา	4
สมมุติฐานการศึกษา	4
ขอบเขตการศึกษา	4
กรอบแนวความคิดในการศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น	10
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานรูปแบบเทศบาล	16
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	25
บริบทของเทศบาลตำบลห้วยนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	53
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	57
ประชากร	57
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	58
การสร้างเครื่องมือ	59

หัวเรื่อง	หน้า
การหาคุณภาพเครื่องมือ	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์	60
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	62
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล	65
ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล	65
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	89
สรุปผลการศึกษา	89
อภิปรายผล	92
ข้อเสนอแนะ	97
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการศึกษา	103
ภาคผนวก ข การหาคุณภาพเครื่องมือ	115
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	118
ประวัติผู้วิจัย	123

สารบัญญัตราสาร

ตารางที่	หน้า
1 แรงจูงใจในการทำงาน	27
2 ข้อมูลขอตำบลหัวหน้าคำ ท้องถิ่นเทศบาลตำบลหัวหน้าคำ ของเดือน เมษายน พ.ศ 2557..	46
3 จำนวนบุคลากรเทศบาลตำบลหัวหน้าคำ	52
4 จำนวนประชากรจำแนกตามสถานะของพนักงาน	57
5 จำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	66
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลหัวหน้าคำ อำเภอขยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม	67
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลหัวหน้าคำ อำเภอขยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	67
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลหัวหน้าคำ อำเภอขยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	69
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลหัวหน้าคำ อำเภอขยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	71
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลหัวหน้าคำ อำเภอขยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการยอมรับนับถือ	72
11. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลหัวหน้าคำ อำเภอขยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	73
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลหัวหน้าคำ อำเภอขยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการความรับผิดชอบ	74

13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	75
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนโยบายและการ บริหารงานขององค์กร	76
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา	77
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	78
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	79
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	80
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	81
20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสถานะอาชีพ .	82
21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	83

ตารางที่	หน้า
22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความมั่นคงในงาน	84
23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่าง ประเภทพนักงานบ้จจยจจจจ โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน	85
24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่าง ประเภทพนักงาน บ้จจยค้จจจ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	86
25 ผลการวิเคราะห์วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์	88



สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1 แสดงกรอบแนวความคิดในการศึกษา	6
2 รูปแบบและโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล	18
3 โครงสร้างฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร	51



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์กรประกอบด้วยปัจจัยสี่ประการ ได้แก่ มนุษย์ เงิน วัสดุเงิน และการจัดการ มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร ซึ่งทำให้องค์กรล้มเหลวหรือสำเร็จได้ การปฏิบัติงานเป็นที่ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ เพื่อสร้างพลังทำให้เกิดการรวมกลุ่มปฏิบัติงานให้สมาชิกมีส่วนร่วมวางแผนล่วงหน้า เข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นอย่างไร มีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิก แบ่งงานกันรับผิดชอบให้สมาชิกร่วมกันตัดสินใจ แบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สมาชิกได้ข้อโต้แย้งเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อช่วยสร้างความสามัคคีรักใคร่กันในองค์กร จึงสามารถช่วยให้การปฏิบัติงานก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ

(สุพัตรา สุภาพ. 2536 : 102 – 103)

ในปัจจุบันแรงจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่นทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคนและกลายเป็นบุคคลที่รู้จักคนอื่นได้ดีอันจะนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี (ราตรี พัฒนรังสรรค์. 2544 : 253) ความสำคัญของแรงจูงใจต่อการบริหารมีส่วนสำคัญ คือ ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ที่ทำงาน เสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร สร้างความสามัคคี ความเป็นหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์กร ช่วยในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น เกิดความเชื่อถือศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย สร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น (นรา สมประสงค์. 2544 : 120)

กุญแจสำคัญที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คือการจูงใจ ซึ่งเป็นการกระตุ้นปลุกเร้า ใ้พนักงานในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะ

ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ในองค์การธุรกิจการงานนั้น มีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่ได้รับการงานใจที่ถูกต้อง จะทำงานเต็มเวลาเต็มกำลัง มีความมุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุดในที่สุด ซึ่งส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในองค์การและความสำเร็จของตน การงานใจจึงนับได้ว่ามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมแสดงออกและการตอบสนองความต้องการทำงานของบุคคลและเป็นสภาวะภายในซึ่งเป็นเหตุให้แต่ละคนแสดงพฤติกรรมไปในทางที่แน่ใจว่าจะทำให้บางเป้าหมายสำเร็จลงได้ ในการทำงาน ที่มุ่งหวังความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การช่วยกันทำงานอย่างทุ่มเท เต็มความสามารถทั้งพลังการและพลังใจซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์การที่จะต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น ยิ่งหากผู้บริหารเกิดความเข้าใจในพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อทำให้พฤติกรรมที่เกิดขึ้นมานั้นมีความถูกต้องสำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์การ สิ่งสำคัญก็คือเมื่อผลผลิตเป็นที่มาจากพฤติกรรมของสมาชิกองค์การ การงานใจสมาชิกขององค์การจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การได้ (วิเชียร วิทยอุดม. 2547 : 145)

การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในระยะที่ผ่านมาปรากฏว่ายังไม่มีความคล่องตัวและประสิทธิภาพยังไม่สูงนัก ทั้งนี้เพราะมีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน สภาพการทำงานผลประโยชน์คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อัตราค่าจ้าง ทรัพยากรและงบประมาณ ความก้าวหน้า สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ตลอดจนปัจจัยทางด้านสภาวะแวดล้อมอื่น ๆ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2547 : 129) อย่างไรก็ตามกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้ใช้ความพยายามเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นอย่างเต็มที่

สำนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนารวมเป็น 5 ยุทธศาสตร์ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการพัฒนาสังคมที่มีคุณภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการพัฒนาเมืองและชุมชนน่าอยู่ ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

สำนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ ได้รับการตรวจสอบและประเมินจากคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 มีผลการประเมิน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการ คะแนนเต็ม 150 คะแนน ได้

97 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 64.67 2) ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา คะแนนเต็ม 165 คะแนน ได้ 123 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 74.55 3) ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง คะแนนเต็ม 180 คะแนน ได้ 127 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 70.56 4) ด้านการบริการสาธารณะ คะแนนเต็ม 235 คะแนน ได้ 161 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 68.51 รวมทั้ง 4 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 83.29 (สำนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ. 2557 : 5)

คะแนนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ คะแนนประเมิน ตั้งแต่ 75 คะแนน มีสิทธิได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ไม่เกิน 3 เท่าแต่ไม่เกิน 5 เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน หนังสือสำนักงาน คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และ คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (ก.อบต.) ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.3/ว25 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2549 เรื่อง กำหนดเงื่อนไข และวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับ พนักงานเทศบาลกรณีพิเศษ (ฉบับที่ 2) ฉบับลงวันที่ 31 สิงหาคม 2555 เมื่อเปรียบเทียบกับ คะแนนการประเมินของเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำแล้ว ปรากฏว่าผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ คะแนนขั้นต่ำต่ำกว่าเกณฑ์ ซึ่งเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำต้องการให้ได้คะแนนการประเมินตั้ง 95 คะแนนขึ้นไปจะได้เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า 3 เท่า แต่ไม่เกิน 5 เท่า ของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน แต่เทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ ได้ผลการประเมิน คิดเป็นร้อยละ 83.29 ซึ่งถือว่าต่ำกว่าเกณฑ์ที่ผู้บริหารต้องการ จึงต้องสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตาม ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

จากสภาพปัญหาดังกล่าว การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วย ประตุ้นจิตใจของพนักงานเทศบาลให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจพร้อมที่จะปฏิบัติ หน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ข้าพเจ้าในฐานะเป็นบุคลากรเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ จึงมี ความสนนี้จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำว่าอยู่ใน ระดับใด เพื่อนำผลการศึกษารั้งนี้เสนอต่อผู้บริหารนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพของ พนักงานเทศบาลในการปฏิบัติงานเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด

คำถามการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับใด
2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำอำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทของพนักงานเทศบาล มีความแตกต่างกันหรือไม่
3. พนักงานสังกัดเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างไร

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทของพนักงานเทศบาล
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมติฐานการศึกษา

พนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทของพนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้กรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg. (1959 : 71 – 97) ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 9 ด้าน

1. ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ประกอบด้วย
 - 1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน
 - 1.2 ด้านการยอมรับนับถือ

- 1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 1.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 1.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
2. ปัจจัยสำคัญ 9 ด้าน ประกอบด้วย
 - 2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร
 - 2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
 - 2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
 - 2.6 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
 - 2.7 ด้านสถานะของอาชีพ
 - 2.8 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
 - 2.9 ด้านความมั่นคงในงาน

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขยงตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 91 คน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษา คือ สำนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขยงตลาดจังหวัดกาฬสินธุ์

3. ระยะเวลาในการศึกษา

ผู้ศึกษาใช้เวลาในการศึกษา ระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึงเดือนธันวาคม 2558

กรอบแนวความคิดในการศึกษา



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวความคิดในการศึกษา

นียมศัพท์เฉพาะ

เทศบาล หมายถึง สำนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามพระราชกฤษฎีกายุบรวมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยน้ำคำ กับเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2551

พนักงานเทศบาล หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ปลัดเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ รองปลัดเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ พนักงานเทศบาลสามัญ และลูกจ้างประจำ

2. กลุ่มพนักงานจ้าง ประกอบด้วย พนักงานจ้างตามภารกิจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งเร้าที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกของตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้แต่ละคนแสดงพฤติกรรมในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ ในอันที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการและมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร ในการศึกษาคั้งนี้ หมายถึงสิ่งที่กระตุ้นการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งทีกระตุ้นจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อจัดให้มี และหากไม่มีจะเกิดความไม่พอใจในผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ และผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้และความสามารถ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จ

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ระบบการเลื่อนขั้นมีความเป็นธรรม ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

1.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง มีความสนใจและความถนัด ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนด

1.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ทำท้อและส่งเสริมให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน งานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง สิ่งจำเป็นที่ต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อส่งเสริมความพึงพอใจหากขาดปัจจัยกลุ่มนี้ อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ

2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง นโยบายมีความชัดเจน นโยบายของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และมีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา

2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีกริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก และผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม และผู้บังคับบัญชาวางตัวนำเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น

2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง อาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานเพียงพอ หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ หน่วยงานมีการบริหารจัดการห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน และหน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ

2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับเงินเดือน หมายถึง เงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน และการเบิกจ่ายสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว

2.6 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การมีโอกาสในการขยายงานขององค์กร การมีโอกาสในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กรในการ และการขยายเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

2.7 ด้านสถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี และความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่

2.8 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ และความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งเสริมในการปฏิบัติงาน

2.9 ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง ในการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน และการได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อสนเทศที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้สามารถนำเสนอผู้บริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่นำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานรูปแบบเทศบาล
3. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. บริบทของเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นนั้นเป็นรูปแบบการปกครองที่ได้กำหนดให้ส่วนท้องถิ่นได้มีการดำเนินการบริหารตามเจตนารมณ์ของคนในท้องถิ่น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2532 : 1) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น คือ อำนาจหน้าที่กำหนด และการบริหารกิจการภายในเขตพื้นที่ที่กำหนด และอาณาเขตของพื้นที่ว่างที่ที่อยู่นี้อยู่ภายในประเทศ และมีขนาดเล็กกว่าประเทศ และได้อธิบายเพิ่มเติมว่าการปกครองท้องถิ่น คือ การบริหารทางการเมืองของหน่วยย่อยทางพื้นที่ และประชาชนของประเทศซึ่งมีขนาดเล็กที่สุด

ลิขิต ชีรเวคิน (2548 : 36) ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่นว่าเป็นการปกครองโดยวิธีการซึ่งหน่วยการปกครองในท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งผู้ทำหน้าที่ปกครองโดยอิสระและได้รับอำนาจโดยอิสระ โดยความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง แต่การปกครองท้องถิ่นยังอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ มิใช่ว่าได้กลายเป็นรัฐอธิปไตย

Wit (1967 : 14–21 ; อ้างถึงใน ละมุล บุตรา, 2552 : 11) ได้ให้ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นว่าการปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นรวมกันทั้งหมด หรืออำนาจบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองประชาชนในท้องถิ่นแล้วรัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้น การบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเองอันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลางโดยให้องค์กรที่มีได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

จากความหมายของคำว่า การปกครองท้องถิ่นข้างต้น สรุปได้ว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเอง โดยให้มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารพัฒนาและให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ องค์กรปกครองท้องถิ่นดังกล่าวมีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ และการดำเนินกิจการภายในขอบเขตของกฎหมายที่กำหนด ภายในท้องถิ่นของตนเองเท่านั้นและหน่วยการปกครองท้องถิ่นนี้ต้องอยู่ในความดูแลของรัฐบาล

2. ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนานั้นมีหลากหลายรูปแบบ การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอีกส่วนสำคัญในการพัฒนาโดยมีความสำคัญ ดังนี้

2.1 ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาประชาธิปไตยมี 5 ประการ คือ (พูนศักดิ์ วัฒนวิเศษกุล, 2532 : 56)

2.1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถาบันให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน กล่าวคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นภาพจำลองของระบบการเมืองของชาติมีกิจกรรมทางการเมือง โดยเฉพาะการเลือกตั้ง เป็นการชักนำให้คนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เป็นการฝึกหัดการตัดสินใจทางการเมือง

2.1.2 การสร้างประชาธิปไตยที่มั่นคงจะต้องเริ่มจากการสร้างประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นก่อน เพราะการพัฒนาการเมืองในวงกว้างจะนำไปสู่ความเข้าใจการเมืองในระดับชาติโดยง่าย

2.1.3 การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนเกิดความรู้แจ่มแจ้งทางการเมือง (Political Maturity) กล่าวคือ ประชาชนรู้ถึงวิธีการเลือกตั้ง การตัดสินใจ การบริหารการเมือง การต่อสู้แข่งขันกันตามวิถีทางการเมือง ทำให้เกิดการรวมกลุ่มทางการเมืองในที่สุด

2.1.4 การปกครองท้องถิ่น ทำให้เกิดการเข้าสู่วิถีทางการเมืองของประชาชน ด้วยเหตุที่การเมืองท้องถิ่นมีผลกระทบต่อประชาชนโดยตรงและใกล้ชิด เกี่ยวพันกับการเมืองระดับชาติ หากมีกิจกรรมทางการเมืองเกิดขึ้นอยู่เสมอก็จะทำให้เกิดความตึงเครียดที่มีชีวิตชีวาต่อการปกครองท้องถิ่น ประชาชนในท้องถิ่นจะมีความเกี่ยวพันและเข้าสู่ระบบการเมืองตลอดเวลา

2.1.5 การเมืองท้องถิ่นเป็นเวทีสร้างนักการเมืองระดับชาติ นักการเมืองท้องถิ่นผ่านการเรียนรู้ทางการเมืองในท้องถิ่น ทำให้คุณภาพนักการเมืองระดับชาติสูงขึ้นด้วยเหตุที่ได้รับความนิยมศรัทธาจากประชาชนจึงทำให้ได้รับการเลือกตั้ง

2.2 ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นพื้นฐานสรุปได้ ดังนี้ (ชวงส์ ฉายะบุตร. 2539 : 20)

2.2.1 การปกครองท้องถิ่น คือ รากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองให้แก่ประชาชน ให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีความเกี่ยวพันกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครองการบริหารท้องถิ่น เกิดความรับผิดชอบ และวางแผนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัยอันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตยในที่สุด โดยประชาชนใช้ดุลพินิจในการเลือกผู้แทนที่เหมาะสม สำหรับผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเข้าไปบริหารกิจการของท้องถิ่น ประชาชนจึงเกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง ซึ่งนำมาสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป

2.2.2 การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักปกครองตนเอง กล่าวคือ การปกครองตนเองมิใช่การปกครองอันเกิดจากคำสั่งเบี้องบนแต่เกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ เอง โดยการเลือกบุคคลขึ้นมาบริหารงานของท้องถิ่นเอง ซึ่งถือว่าเป็นการปกครองตนเอง โดยประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

2.2.3 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง หลักการสำคัญของหลักการกระจายอำนาจ เนื่องจากรัฐบาลมีความจำเป็นบางประการ ดังนี้

1) ภารกิจของรัฐบาลมีอยู่กว้างขวาง และนับวันจะขยายเพิ่มมากขึ้นมีความซับซ้อนมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากภารกิจของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ตลอดจนงบประมาณที่ใช้ในภารกิจดังกล่าวเพิ่มขึ้นทุกปี

2) รัฐบาลมีอาจดำเนินการในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง เพราะแต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกันการ

แก้ปัญหาหรือจัดบริการ โครงการในท้องถิ่นในรูปแบบซึ่งเหมือนกันย่อมไม่บังเกิดผลสูงสุด เนื่องจากท้องถิ่นย่อมรู้ถึงปัญหาและเข้าใจปัญหาได้ดีกว่าผู้อื่น ซึ่งไม่ได้อยู่ในท้องถิ่นนั้น ประชาชนในท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นมากที่สุด

3) กิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นนั้นไม่เกี่ยวกับท้องถิ่นอื่นและไม่มีส่วนได้เสียต่อประเทศโดยส่วนร่วม จึงเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการดังกล่าวเองจะเห็นได้ว่าหากไม่มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลจะต้องรับภาระดำเนินการทุกอย่าง และไม่แน่ใจว่าจะสนองความต้องการท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลจะต้องรับภาระ ดำเนินการทุกอย่าง และไม่แน่ใจว่าจะสนองความต้องการท้องถิ่นถูกจุดหรือไม่ซึ่งหากในท้องถิ่นดำเนินการเองแล้วภาระรัฐบาลจะผ่อนคลายเป็นไป รัฐบาลจะทำหน้าที่เพียงดูแลเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เพื่อให้ท้องถิ่นมีมาตรฐานในการดำเนินงานยิ่งขึ้น

2.2.4 การปกครองท้องถิ่นสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นได้ตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ เนื่องจากแต่ละท้องถิ่นมีความแตกต่างทั้งทางภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชากร ปัญหา และความต้องการ ผู้ที่จะให้บริการและแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนจึงเป็นผู้รู้ถึงสภาพดังกล่าวเป็นอย่างดีการบริหารงานจึงเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2.2.5 การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองของประเทศในอนาคต เพราะนักการเมืองท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง การเลือกตั้งมีทักษะในการบริหารงานท้องถิ่นตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากประชาชนท้องถิ่น ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สามารถส่งผลให้ประสบผลสำเร็จในการเมืองระดับชาติ

2.2.6 การปกครองส่วนท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งการพัฒนาชนบทที่ผ่านมามีประชาชนขาดการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ การพัฒนาชนบทจะสัมฤทธิ์ผลได้นั้นต้องมาจากการริเริ่มช่วยตนเองของท้องถิ่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงกัน โดยอาศัยโครงสร้างควมมีอิสระในการปกครองตนเอง ซึ่งถ้าหากมีการกระจากอำนาจอย่างแท้จริงแล้วท้องถิ่นจะเกิดการพึ่งตนเองได้

2.3 การปกครองท้องถิ่นจึงมีความสำคัญหลายประการ ดังนี้ (พีรสิทธิ์ คำานวน ศิลป์. 2546 : 95)

2.3.1 การปกครองท้องถิ่นจะช่วยให้การแก้ปัญหาการปกครองสัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริง เพราะประชาชนรู้ปัญหาและเป็นผู้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นท้องถิ่น และการแก้ปัญหาย่อมได้ผลเพราะประชาชนรู้ปัญหาดีกว่าบุคคลอื่นเนื่องจากใกล้ชิดเหตุการณ์

2.3.2 การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นของตนเองเท่ากับเป็นการฝึกฝนรู้จักการเรียนรู้การปกครองระดับชาติไปในตัว กล่าวอีกนัยหนึ่งการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนให้ประชาชนเรียนรู้การปกครองระดับชาติซึ่งอำนวยในการพัฒนาการทางการเมืองไปในตัว

2.3.3 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระทางด้านการเงิน

2.3.4 การปกครองท้องถิ่นที่เข้มแข็งและบริหารงานมีประสิทธิภาพจะทำให้ประชาชนมีความรู้เชื่อมั่นและศรัทธาต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีความรู้สึกว่ามีคุณภาพและมีส่วนร่วมได้เสียความสำคัญเช่นนี้ จะสร้างสรรค์พลเมืองที่รับผิดชอบ (Responsible Citizens) ให้แก่ประเทศเป็นส่วนรวม

2.2.5 การปกครองท้องถิ่นเป็นรากแก้วของการปกครองระบอบประชาธิปไตยเป็นการปกครองตนเอง

2.4 ความสำคัญการปกครอง ท้องถิ่น คือ เป็นรากฐานการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นเสมือนสถาบันที่ฝึกสอนประชาชนให้รู้สึกว่ามีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการท้องถิ่น ทำให้เกิดความรับผิดชอบ และห่วงแหนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นตนเอง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองและควบคุมการปกครอง การปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็น วิธีที่ดีที่สุดในการพัฒนาการเมือง ความสำคัญนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป (สมศักดิ์ พรหมดี, 2551 : 16)

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองท้องถิ่นมีความสำคัญเนื่องจากเป็นรากฐานสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เพราะให้อำนาจประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามหลักการกระจายอำนาจการปกครองซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญของประเทศ

3. องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยมีนักวิชาการได้ อธิบายองค์ประกอบไว้ ดังนี้

3.1 อุทัย หิรัญโต (2543 : 22) อธิบายว่าองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่นประกอบด้วย

3.1.1 สถานะตามกฎหมาย หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความ

เข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้น เป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

3.1.2 พื้นที่และระดับ ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่ และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติและความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่ และระดับหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติโดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม ได้ให้ความเห็นว่า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ยังมีปัจจัยอื่นที่ต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากร เป็นต้น

3.1.3 การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่กำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

3.1.4 องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติมีขอบเขตการปกครองพื้นที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบายออกกฎ ข้อบัญญัติ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้นๆ

3.1.5 การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การ หรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครองของประชาชนโดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

3.1.6 อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการปฏิบัติ กิจการภายในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

3.1.7 งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

3.1.8 การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม โดยการมี

อิสระเต็มที่ที่เคียวคงหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมิฉะนั้นแล้วท้องถิ่น จะกลายเป็นรัฐอิสระ รัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแล

3.2 องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย (ทวี พันธชาติภูษ. 2537: 100)

3.2.1 มีฐานะเป็นนิติบุคคลจัดตั้งขึ้น โดยกฎหมายเป็นอิสระจากรัฐบาลกลาง หรือรัฐบาลแห่งชาติ และมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน

3.2.2 มีอำนาจอิสระในการบริหารงานและสามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งการกำหนดนโยบาย

3.2.3 มีงบประมาณของตนเองโดยมีอำนาจเก็บภาษีและรายได้อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

3.2.4 คณะผู้บริหารท้องถิ่น ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ทั้งหมดหรือบางส่วน

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย องค์การเป็นนิติบุคคล มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้ง ตามหลักการที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ มีความเป็นอิสระในการปกครองตนเองมีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม มีงบประมาณรายได้ของตนเองอย่างเพียงพอ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานรูปแบบเทศบาล

บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 14 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 281 บัญญัติว่า “รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่” เทศบาลเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย กฎหมายหลักของเทศบาล คือ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 รวมทั้งฉบับแก้ไขเพิ่มเติม กฎหมายหลักของเทศบาลเป็นหน่วยงานของรัฐ และเป็นนิติบุคคล สามารถทำนิติกรรมสัญญาได้ตามที่กรอบกฎหมายบัญญัติ องค์กรเทศบาล แบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายนิติบัญญัติหรือสภาเทศบาล โดยมีจำนวนตามที่กฎหมายกำหนดและมาจากการเลือกตั้งของราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลที่กำหนดขึ้น โดยพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 รวมทั้งฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เทศบาลแบ่ง

ออกเป็น 3 ระดับ คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร การยกฐานะ การเปลี่ยนชื่อ หรือการเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาล ให้กระทำโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย ต่อมาในปี พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ได้บัญญัติให้เทศบาลมีการบริหารรูปแบบนายกเทศมนตรี ประกอบด้วยสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลนั้นต้องให้ความเห็นชอบด้วยการทำประชามติ

1. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่

1.1 สภาเทศบาล เป็นฝ่ายนิติบัญญัติประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นตามจำนวน ดังต่อไปนี้

1.1.1 สภาเทศบาลตำบล ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนสิบสองคน

1.1.2 สภาเทศบาลเมือง ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนสิบแปดคน

1.1.3 สภาเทศบาลนคร ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนยี่สิบสี่คน

สภาเทศบาลมีประธานสภา จำนวน 1 คน และรองประธานสภา จำนวน 1 คน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล ประธานสภามีหน้าที่ดำเนินกิจการของสภาให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 และรองประธานสภาเทศบาลมีหน้าที่กระทำการแทนประธานสภาเทศบาลในเมืองประธานสภาไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ โดยมีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง

1.2 นายกเทศมนตรี 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น และอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีซึ่งมิใช่สมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของเทศบาลตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมายได้ตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

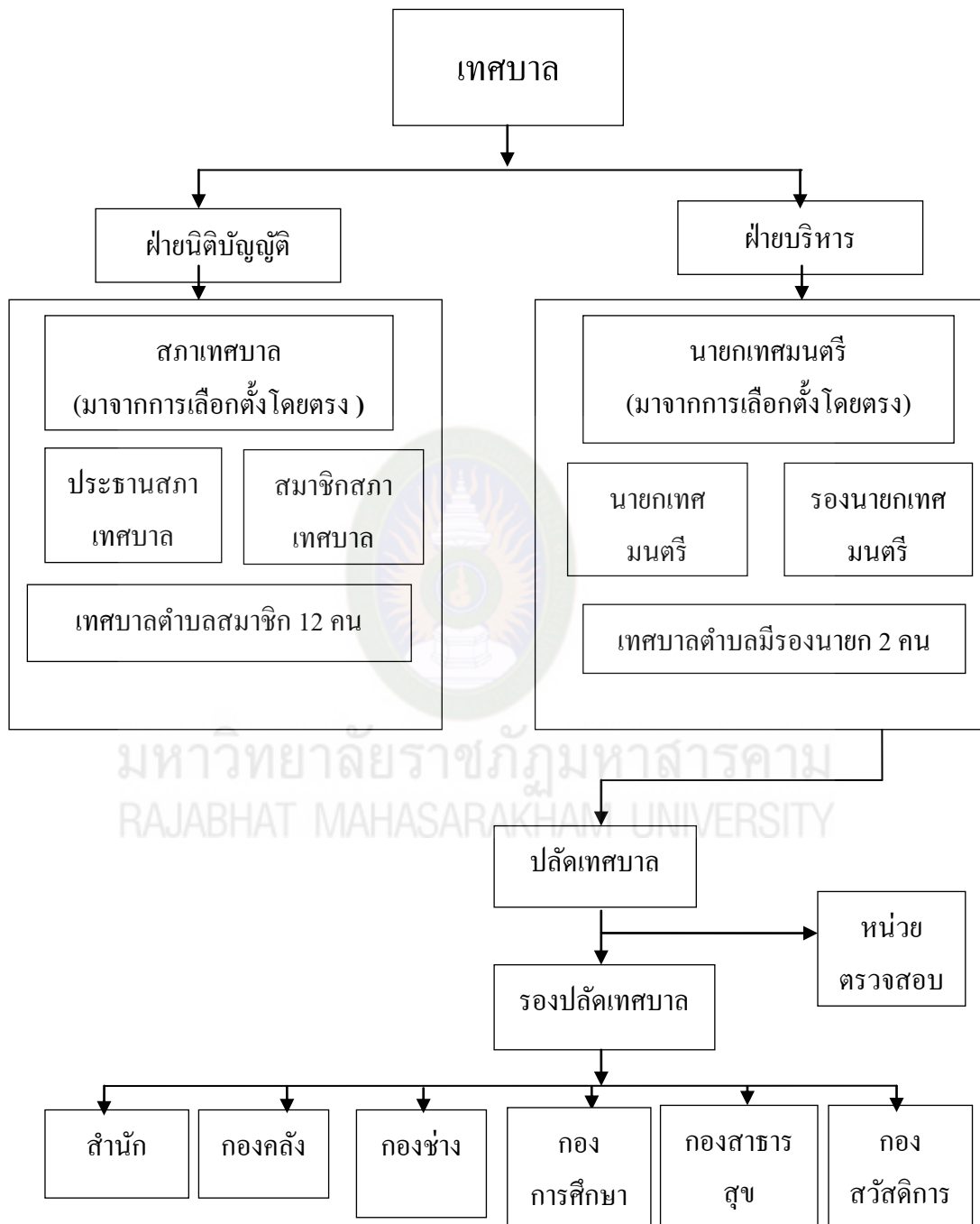
1.2.1 เทศบาลตำบล ให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกินสองคน

1.2.2 เทศบาลเมือง ให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกินสามคน

1.2.3 เทศบาลนคร ให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกินสี่คน

นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งที่ปรึกษานายกเทศมนตรีและเลขานุการนายกเทศมนตรีซึ่งมิใช่สมาชิกสภาเทศบาลโดยในกรณีเทศบาลตำบลให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกินสองคน

ในกรณีเทศบาลเมืองให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกินสามคน และในกรณีเทศบาลนครให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกินห้าคน



แผนภาพที่ 2 รูปแบบและโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

ที่มา : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2547 : 29

2. การบริหารงานของเทศบาล

การบริหารงานของเทศบาล มีนายกเทศมนตรีซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชน เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการต่างๆ มีพนักงานเทศบาลสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างจำนวนตามโครงสร้างแผนอัตรากำลัง 3 ปี และแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของเงินรายได้ และมีส่วนราชการแบ่งออกเป็น ดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2547)

2.1 สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

2.2 กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

2.3 กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรม เครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและงานที่ได้รับมอบหมาย

2.4 กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์

งานกิจการนักเรียน งานศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษางานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชนและการศึกษานอก โรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

2.5 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริม สุขภาพและอนามัย กองป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่จัดตั้งกองแพทย์จะมีงานด้านการ รักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตสาธารณสุข

2.6 กองสวัสดิการและสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคม สงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน หนาแน่นและชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงาน ประเพณีท้องถิ่นและงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาและนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงาน สวัสดิการสังคมและปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.7 หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจ บัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการ บัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จาก ทรัพย์สินเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

3. อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล

3.1 พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 มาตรา 50 เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังนี้

- 3.1.1 รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- 3.1.2 ให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
- 3.1.3 รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการ กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- 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 หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไป เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

3.2 พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 มาตรา 51 เทศบาลอาจทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

- 3.2.1 ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- 3.2.2 ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- 3.2.3 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- 3.2.4 ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- 3.2.5 บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- 3.2.6 ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนไข้
- 3.2.7 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 3.2.8 ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- 3.2.9 เทศพาณิชย์

3.3 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 ยังกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- 3.3.1 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- 3.3.2 การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- 3.3.3 การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- 3.3.4 การสาธารณสุขปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- 3.3.5 การสาธารณสุขการ
- 3.3.6 การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- 3.3.7 การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

- 3.3.8 การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 3.3.9 การจัดการศึกษา
- 3.3.10 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ
ผู้ด้อยโอกาส
- 3.3.11 การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม
อันดีของท้องถิ่น
- 3.3.12 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- 3.3.13 การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 3.3.14 การส่งเสริมกีฬา
- 3.3.15 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของ
ประชาชน
- 3.3.16 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- 3.3.17 การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- 3.3.18 การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- 3.3.19 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- 3.3.20 การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- 3.3.21 การจัดให้มีและควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- 3.3.22 การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- 3.3.23 การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรง
มหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ
- 3.3.24 การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 3.3.25 การผังเมือง
- 3.3.26 การขนส่งและวิศวกรรมจราจร
- 3.3.27 การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- 3.3.28 การควบคุมอาคาร
- 3.3.29 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 3.3.30 การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและ
รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

3.3.31 กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่
คณะกรรมการประกาศกำหนด

4. การประชุมสภาเทศบาล

ในปีหนึ่งให้มีสมัยประชุมสามัญสี่สมัย สมัยประชุมสามัญสมัยหนึ่งๆ มีกำหนดไม่เกินสามสิบวัน แต่ถ้าจะขยายระยะเวลาออกไปอีกจะต้องได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัด และเมื่อเห็นว่าเป็นการจำเป็น เพื่อประโยชน์แห่งเทศบาล ประธานสภาเทศบาล หรือนายกเทศมนตรี หรือสมาชิกสภาเทศบาลจำนวนไม่ต่ำกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกที่อยู่ในตำแหน่ง อาจทำคำร้องยื่นต่อผู้ว่าราชการจังหวัดขอให้เปิดประชุมสมัยวิสามัญ ถ้าเห็นสมควรผู้ว่าราชการจังหวัดเรียกประชุมวิสามัญได้ สมัยประชุมวิสามัญมีกำหนดไม่เกินสิบห้าวัน แต่ถ้าจะขยายระยะเวลาออกไปอีกจะต้องได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้ว่าราชการจังหวัดต้องกำหนดให้สมาชิกสภาเทศบาลได้มาประชุมสภาเทศบาลครั้งแรกภายในสิบห้าวันนับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลครบตามจำนวนแล้ว การประชุมในแต่ละครั้งจะต้องมีสมาชิกสภาเทศบาลมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกเท่าที่มีอยู่จึงจะเป็นองค์ประชุม

5. รายได้ของเทศบาล

5.1 เทศบาลจัดเก็บเอง ได้แก่ ภาษีป้าย ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องถิ่น อากรฆ่าสัตว์รวมถึงผลประโยชน์อื่นจากการการฆ่าสัตว์ และค่าธรรมเนียมใบอนุญาตต่าง ๆ

5.2 ส่วนราชการจัดเก็บให้ ได้แก่ ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อนภาษีสุรา ภาษีสรรพสามิต ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจเฉพาะค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิบัตรและนิติกรรมประมวลกฎหมายที่ดิน อากรรังนกอีแอ่น ค่าภาคหลวง ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ รายได้จากอากรกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล เงินจากประทานบัตรในอนุญาต และอาชญาบัตรตามกฎหมายว่าด้วยการประมง รายได้จากทรัพยากรธรรมชาติ

5.3 พันธบัตร หรือเงินกู้

5.4 เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

5.5 รายได้อื่น ๆ เช่น รายได้จากทรัพย์สินของเทศบาล รายได้จากสาธารณูปโภค และเทศพาณิชย์ เงินและทรัพย์สินอย่างอื่นที่มีผู้อุทิศให้ และรายได้อื่นใดตามแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้

6. รายจ่ายของเทศบาล

เทศบาลตำบลมีรายจ่ายตามงบประมาณสามารถจำแนกเป็น 3 ลักษณะ คือ รายจ่ายงบกลาง และรายจ่ายตามแผนงาน และรายจ่ายเพื่อการลงทุน

6.1 รายจ่ายงบกลาง หมายถึง รายจ่ายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภาระผูกพันต้องจ่าย และเป็นรายจ่ายที่ตั้งไว้เพื่อจัดสรรให้หน่วยงานต่างๆ เบิกจ่าย ได้แก่

6.1.1 เงินสำรองจ่าย

6.1.2 เงินบำรุงสมาคมสันนิบาตเทศบาล (ส.ท.ท.)

6.1.3 เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น

6.1.4 ส่งสมทบกองทุนประกันสังคม

6.1.5 ส่งสมทบกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.)

6.1.6 เงินทุนเพื่อการศึกษา

6.1.7 เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

6.1.8 เบี้ยยังชีพผู้พิการ

6.1.9 เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์

6.1.10 เงินช่วยเหลือบเฉพาะการ

6.2 รายจ่ายตามแผนงาน หมายถึง รายจ่ายซึ่งกำหนดรายละเอียดหมวดรายจ่ายไว้ในงานหรือโครงการตามแผนงานสำหรับหน่วยงานใดโดยเฉพาะ ได้แก่

6.2.1 หมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

6.2.2 หมวดค่าจ้างชั่วคราว

6.2.3 หมวดค่าตอบแทน วัสดุ และวัสดุ

6.2.4 หมวดค่าสาธารณูปโภค

6.2.5 หมวดเงินอุดหนุน

6.3 รายจ่ายเพื่อการลงทุน หมายถึง รายจ่ายซึ่งกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการลงทุนในด้านต่าง ๆ ของเทศบาล ได้แก่ โครงการด้านโครงสร้างพื้นฐาน การสาธารณูปโภค และสาธารณูปการต่าง ๆ

6.3.1 หมวดค่าครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง

6.3.2 หมวดรายจ่ายอื่นๆ

7. การกำกับดูแล

ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลเทศบาลในจังหวัดนั้นให้ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่โดยถูกต้องตามกฎหมาย ในการนี้ให้มีอำนาจหน้าที่ชี้แจงแนะนำตักเตือนเทศบาล และตรวจสอบกิจการ เรียกรายงานและเอกสารหรือสถิติใดๆ จากเทศบาลมาตรวจตลอดจนเรียกสมาชิกสภาเทศบาลหรือพนักงานเทศบาลหรือพนักงานเทศบาลมาชี้แจงหรือสอบสวนได้ และให้นายอำเภอมีอำนาจหน้าที่ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัดควบคุมดูแลเทศบาลตำบลในอำเภอนั้น ให้ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่โดยถูกต้องตามกฎหมายในการนี้ให้มีอำนาจหน้าที่ชี้แจงแนะนำตักเตือนเทศบาลตำบล และตรวจสอบกิจการ เรียกรายงานและเอกสารหรือสถิติใดๆ จากเทศบาลมาตรวจ ตลอดจนเรียกสมาชิกสภาเทศบาลหรือพนักงานเทศบาลหรือพนักงานเทศบาลมาชี้แจงหรือสอบสวนได้

ในกรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นว่า นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ประธานสภาเทศบาล หรือรองประธานสภาเทศบาล ปฏิบัติการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อย หรือสวัสดิภาพของประชาชน ละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่หรือมีความประพฤติในทางจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียแก่ศักดิ์ตำแหน่ง หรือแก่เทศบาลหรือแก่ราชการ ให้เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยพร้อมด้วยหลักฐาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยอาจใช้ดุลยพินิจสั่งให้นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ประธานสภาเทศบาล หรือรองประธานสภาเทศบาลพ้นจากตำแหน่งก็ได้ คำสั่งของ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยให้เป็นที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การจูงใจ เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่เกิดการเริ่มต้นชักนำ (Directing) และกำจุนพฤติกรรม เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทางด้านร่างกายหรือจิตใจ เป็นพลังกระตุ้นให้มนุษย์ได้แสดงพฤติกรรมการทำงานให้มุ่งสู่เป้าหมายหรือหลีกเลี่ยงจากสภาวะการณ์ที่ไม่พึงปรารถนา (Zimbardo and Weber. 1997 : 304 , Wood. 1999: 358 ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2539 : 363 และ เรียม ศรีทอง. 2542 : 352) ซึ่งการจะเกิดการจูงใจได้นั้นก็ ต้องอาศัยแรงจูงใจ อาจเป็นแรงจูงใจภายนอก หรือแรงจูงใจที่เกิดภายในตนเองที่จะมากระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

McClelland. (1985 : 590) ให้คำนิยามของแรงจูงใจว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งสำหรับจุดมุ่งหมายขั้นพื้นฐานตามแรงกระตุ้นตามธรรมชาติ ซึ่งจะเกี่ยวกับพลังงานการเปลี่ยนแปลงและการเลือกแสดงพฤติกรรม

สมยศ นาวิการ (2543 : 28 – 291) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจคือพลังที่ริเริ่มกำกับและค้ำจุนพฤติกรรมและการกระทำส่วนบุคคลและเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ให้ความมุ่งหมายหรือทิศทางแก่พฤติกรรม นอกจากนี้ได้กล่าวถึงคุณลักษณะพื้นฐานของแรงจูงใจ 3 ประการ คือความพยายาม ความไม่หยุดยั้ง และทิศทาง

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 : 254) ได้ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ คือภาวะหรือองค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อไปสู่จุดหมายที่ตนเองต้องการหรือผู้ทำการชักจูงกำหนด

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2545 : 153) กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึงองค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายจากการให้ความหมายของแรงจูงใจหลากหลาย

แนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึงพลังภายในของแต่ละบุคคลที่กระตุ้นโดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการหรือมีผู้ทำการชักจูง

2. ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจนั้นมีหลายลักษณะ มีนักวิชาการหลายคนได้สรุปไว้ ดังนี้

2.1 ประเภทของแรงจูงใจตามแนวคิดของ เฮร์ซเบิร์ก Herzberg. (1959 :71-79) ดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation-Hygiene Theory) ของ เฮร์ซเบิร์ก คือ ปัจจัยแรกเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยที่สองเป็นปัจจัยที่ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน มีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่หากพนักงานได้รับความตอบสนองแล้วจะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานและเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ลักษณะของงานความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่คนทำงานจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เทคนิคและการควบคุมงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์ภายในกับผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมของการทำงาน

อัตราความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของทั้งสองปัจจัยมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ การได้รับการตอบสนองและเป็นไปตามลำดับ ในการแก้ปัญหาเรื่องนี้ เซอร์ชเบอร์ค ได้เริ่มพัฒนาวิธีการปรับปรุงงาน (Job Enrichment) เพื่อให้คุณค่าของงานสูงขึ้น และมีปัจจัยจูงใจเพิ่มขึ้นในตัวเอง ทำให้งานมีความหมายมากขึ้น มีความสำเร็จมากขึ้น มีการยอมรับ มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็นอย่างมาก มีแนวคิดของเซอร์ชเบอร์ค เกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงานดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยค้ำจุน
<p>สิ่งที่ทำให้พอใจ สิ่งที่กระตุ้นให้ทำงาน และยกระดับงานที่ทำ องค์กรประกอบที่จูงใจให้ทำงานมี ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2. ด้านการยอมรับนับถือ 3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านลักษณะของงานที่ทำ 	<p>สิ่งที่ทำให้ไม่พอใจ สิ่งที่รักษาและป้องกันงานที่ทำ สถานที่ทำงานองค์ประกอบที่ค้ำจุนความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานมี ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร 2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา 3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4. ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน 5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง 6. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต 7. ด้านสถานะของอาชีพ 8. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 9. ด้านความมั่นคงในงาน

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวที่ทำให้ไม่พอใจนั้นเกี่ยวข้องกับที่ทำงานมากกว่างานที่ทำ ดังนั้น จึงเป็นมูลเหตุจูงใจหรือตัวหมุนกำลังเพียงส่วนน้อยต่อคนส่วนใหญ่ตัวที่ทำให้ไม่พอใจนั้นจะมองข้ามเสียไม่ได้เพราะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ความพอใจเกิดขึ้นและเรียกว่าองค์ประกอบค้ำจุนเพราะเป็นการรักษาและป้องกันไม่ให้เกิดความวุ่นวายในการทำงานเงินเดือน การนิเทศงาน อุปกรณ์อำนวยความสะดวก ค่าตอบแทน ชื่อเสียงของสถาบันและความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลเป็นองค์ประกอบค้ำจุน เป็นการสนองความต้องการที่ป้องกันมิให้ระดับการทำงานลดลง แต่ก็ไม่ได้ช่วยยกระดับการทำงานสูงขึ้น ตัวทำให้พอใจ เช่น ความสำเร็จในงานที่ทำ การยก

ช่องชมเชยในผลงานที่ทำและอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบค้ำจุนให้แก่สมาชิกจะต้องระลึกว่า สิ่งนี้มีไว้เครื่องกระตุ้นให้เขายกระดับการทำงานให้สูงขึ้นถ้าขาดสิ่งเหล่านี้จะทำให้หน่วยงานวุ่นวายคนที่ขาดองค์ประกอบทางจิตใจยังทำงานตามปกติแต่จะไปหาความสุขภายนอกหน่วยงาน เช่น จากครอบครัว งานอดิเรก การกีฬา เป็นต้น ผู้ที่เน้นองค์ประกอบค้ำจุนมักจะเอางานหลักมาเป็นอาชีพรอง หรือเป็นเครื่องมือเพื่อจะให้ได้อย่างอื่น

ดังนั้น เซอร์ชเบอร์ก ได้ให้ความคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานว่าคนที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยเป็นตัวกระตุ้น ให้เกิดความพอใจที่จะทำงานซึ่งเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ มี 5 ประการ ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ประกอบด้วย มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ และผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ

2. ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จ

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ระบบการเลื่อนขั้นมีความเป็นธรรม ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

4. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง มีความรับผิดชอบที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนด

5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งมอบหมายงานที่ชัดเจน งานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

เซอร์ชเบอร์ก อธิบายปัจจัยที่ทำให้คนไม่พอใจที่จะทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงาน ได้แก่

1. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง นโยบายมีความชัดเจน นโยบายของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และมีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีประสิทธิภาพมุ่งมโนต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก และผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี เพื่อร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม และผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง อาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานเพียงพอ หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ หน่วยงานมีการบริหารจัดการห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน และหน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน และการเบิกจ่ายสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว
6. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การมีโอกาสในการขยายงานขององค์กร การมีโอกาสในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กรในการ และการขยายเลื่อนระดับที่สูงขึ้น
7. ด้านสถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี และความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่
8. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ และความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งเสริมในการปฏิบัติงาน
9. ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง ในการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัยผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน และการได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่

จากทฤษฎีดังกล่าว ผู้ศึกษาได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาค้างนี้ คือ

1. Dollard Hull and Miller ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ (สุรางค์ ใ้วตระกูล. 2544 : 155)

1.1 แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motives) แรงจูงใจประเภทนี้ ประกอบด้วยความหิว ความกระหาย และความต้องการทางเพศ

1.2 แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motives) แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจที่อยากจะเป็นส่วนหนึ่งของหมู่เป็นต้น

2. Weiten. (1997 : 383) ; อ้างถึงใน สุรางค์ ใ้วตระกูล (2544 : 159) กล่าวว่า ทฤษฎีส่วนใหญ่ได้แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Biological Motives) เกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความต้องการทางเพศ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการขับถ่าย ความต้องการนอนหลับและพักผ่อน ความต้องการแสดงออก ความก้าวร้าว เป็นต้น

2.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) เกิดจากประสบการณ์ทางสังคม เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการอิสรภาพ ความต้องการการดูแลปกป้อง ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการเป็นที่สนใจของผู้อื่น ความต้องการความมีระเบียบเรียบร้อย ความต้องการความสนุกสนานเพลิดเพลิน

3. Zimbardo and Weber. (1997 : 325) Wood. (1999 : 358) และสุรางค์ ใ้วตระกูล (2544: 169) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจแนวทางเดียวกันเป็น 2 ประเภท คือ

3.1 แรงจูงใจภายใน (Intensive motivation) เป็นแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล เป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมจากภายนอกเพราะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสนใจของผู้แสดงพฤติกรรม มองเห็นคุณค่าในตัวเองมีความสุขหรือพึงพอใจในสิ่งนั้น ซึ่งความรู้สึกมีความสุขนั้นเองที่เป็นรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เขาได้รับ เช่น การเล่นเกม การร้องเพลงในห้องน้ำ การเก็บรักษาไดอารี่ส่วนตัว เป็นต้น

3.2 แรงจูงใจภายนอก (Extensive Motivation) เป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอกจูงใจให้เกิดพฤติกรรมเป็นความต้องการที่จะปฏิบัติ เพื่อให้ได้รับสิ่งตอบแทนหรือรางวัลหรือหลีกเลี่ยงจากผลที่ไม่พึงปรารถนา แรงจูงใจเหล่านี้ เช่น แรงเสริมชนิดต่างๆ ตั้งแต่

คำติชมรางวัลที่เป็นสิ่งของเงิน ตัวแปรต่าง ๆ ที่มาจากบุคคล ลักษณะของเหตุการณ์
สิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นต้น

3. ความสำคัญของแรงจูงใจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 378-379) ได้ให้ข้อคิดว่าพฤติกรรมหรือการแสดงออกใดๆ
ของมนุษย์นั้นจะมีสาเหตุเสมอสิ่งที่เป็นสาเหตุก็คือแรงจูงใจหรือความอยากเป็นตัวชี้
(Guide) พฤติกรรมของคนตลอดเวลา ดังนั้น การสามารถทราบกลไกการแสดงพฤติกรรมและ
วิธีการจูงใจย่อมทำให้ ผู้บริหารสามารถกระทำการสั่งการได้เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมให้
คนงานทุ่มเทความสามารถของคนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การจนกระทั่งองค์การบรรลุผล
สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

สมยศ นาวิการ (2543 : 288-289) ได้เสนอในแนวทางเดียวกันว่า ส่วนประกอบ
ของการทำงาน (Components of permance) นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการคือความสามารถ
(Ability) สิ่งแวดล้อม (Environment) และการจูงใจ (Motivation) ถ้าพนักงานมีความสามารถ
และได้รับการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมองค์การและมีการจูงใจที่เพียงพอ เขาจะสามารถ
ทำงานบรรลุเป้าหมายที่ดีได้ ถ้าหนึ่งของปัจจัยขาดไป การทำงานก็จะมีปัญหา อย่งไรก็ตาม ถ้า
บุคคลขาดความรู้ความสามารถแล้ว ผู้บริหารสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถของพวกเขา
ด้วยการฝึกอบรมและการสอนงาน และถ้าขาดสภาพแวดล้อมที่ดีผู้บริหารก็สามารถปรับปรุง
ให้ดีขึ้นเพราะพฤติกรรมบุคคลจะเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อน และผู้บริหารอาจไม่สามารถ
วิเคราะห์ได้ว่าเหตุใดบุคคลไม่ถูกจูงใจ และจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างไร เหล่านี้จึงเป็น
สิ่งที่ท้าทายที่ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของแรงจูงใจที่จะกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน

นรา สมประสงค์ (2544 : 120) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจต่อการบริหาร
ไว้หลายประการ ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การ
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ที่ทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและ
กลุ่มในองค์การ
5. ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น
6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์การที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความ
รู้สึกรับผิดชอบ

7. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

8. ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

ในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจริงของผู้บริหาร ในยุคปัจจุบันแรงจูงใจ หมายถึงภูมิหลังการต้องการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารขึ้นอยู่กับเหตุผลใดในความต้องการทั้ง 3 แบบ คือ ความต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น ความต้องการเห็นความสำเร็จของงานความต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น จะเป็นตัวชี้วัดลักษณะและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารได้ เช่น หากผู้บริหารต้องการประสบความสำเร็จของงานย่อมมีพฤติกรรมการบริหารและผลงานที่ต่างไปจากผู้บริหารที่ต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น (ธีรพนธ์ คงนาวัง, 2544 : 724)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรดังนั้น เรื่องของแรงจูงใจ จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงาน เพื่อพัฒนาองค์กร การเข้าใจแรงจูงใจของตนเอง และคนอื่น ทำให้รู้วิธีจะสนองความต้องการของคนและกลายเป็นบุคคลที่รู้จักคนอื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี (ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544 : 253) เหมาะสม เพื่อเป็นสิ่งจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นและพร้อมจะทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจ

จากการศึกษาเอกสาร วรรณกรรมเกี่ยวกับแรงจูงใจ พบว่ามีการแบ่งทฤษฎีแรงจูงใจ หลายกลุ่ม ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

ผู้ศึกษาสรุปโดยแบ่งทฤษฎีแรงจูงใจออกเป็น 3 กลุ่ม เพื่อให้เกิดความครอบคลุม และความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน คือ ทฤษฎีการจูงใจด้านเนื้อหา (Content Theories) ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการ (Process Theories) และทฤษฎีด้านการเสริมแรงและการปรับพฤติกรรม (Reinforcement Theory and Behavior Modification) ดังนี้

4.1 ทฤษฎีการจูงใจด้านเนื้อหา (Content Theories) ทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหา จะกล่าวถึงโครงสร้างทางจิตวิทยาของบุคคลที่เป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมและทำให้มีพฤติกรรมอยู่ต่อไป หรือกล่าวว่าทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหาจะมุ่งที่จะทราบถึงปัจจัยภายในของบุคคลที่มาจูงใจ (นรา สมประสงค์, 2544 :132) ในทางการบริหารได้มีการนำแนวคิดและทฤษฎี

ความต้องการไปประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับบุคคลในองค์กร ดังจะกล่าวตามลำดับ ดังนี้

4.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow's Hierarchy of Needs Maslow. (1954 : 80) กล่าวถึงสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์และได้วางกระบวนการทางความต้องการของมนุษย์มีความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอยู่ และความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นจากต่ำไปสูง ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs หรือ Biological Needs) เป็นความต้องการอันดับแรกของชีวิต เพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ น้ำ อาหาร ที่อยู่ อาศัย ความปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ เสื้อผ้าให้ความอบอุ่นและสบายการพักผ่อน ความต้องการทางเพศ การต้องการหลุดพ้นจากความทุกข์

2) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการลำดับต่อมาของมนุษย์ต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตราย ดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวที่มีความมั่นคงเป็นปึกแผ่น และมีความรู้สึกปลอดภัยในใจที่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลกัน ต้องการอาชีพที่มีองค์กรมั่นคง การปฏิบัติงานไม่เสี่ยงอันตรายมีหลักประกันชีวิตที่เชื่อถือได้

3) ความต้องการทางสังคม หรือความต้องการได้รับความรักและแสดงความเป็นเจ้าของ หรือความต้องการความผูกพันหรือความต้องการการยอมรับ (Social Needs' Love and Belonging Needs' Affiliation Needs' Acceptance Needs) เป็นความต้องการยอมรับจากสังคม ได้แก่ ต้องการเกี่ยวพันกับเพื่อน ต้องการถูกยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการให้คนอื่นแสดงความรัก ความห่วงใยแก่ตน และแสดงออกซึ่งการให้ความรักและความห่วงใยแก่คนอื่น ทั้งนี้เพราะความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะหรือสังคม

4) ความต้องการได้รับเกียรติและภาคภูมิใจในคุณค่าของตน (Esteem Needs) ต้องการให้คนอื่นคิด รู้สึกและปฏิบัติดีต่อคน ให้ความเคารพนับถือด้วยความชื่นชมยินดี และแสดงออกซึ่งความมั่นใจตนเองว่ามีคุณค่า ความต้องการนี้จะประกอบด้วยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ

5) ความต้องการบรรลุศักยภาพแห่งตน (Self-actualization Needs) หมายถึง ต้องการค้นพบและยอมรับตนเอง มีอิสระในการพัฒนาศักยภาพของให้ไปสู่

ความสำเร็จที่ดึงงานด้วยตนเอง บรรณาธิการที่จะเป็นคนดีที่สุดในที่สุดเท่าที่จะมีความสามารถทำได้ทั้งทางด้านสติ ปัญญา ทักษะ และอารมณ์ของคน

4.1.2 ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG theory) เกลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ได้พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์โดยตรง จากการวิจัยของ แอลเดอร์เฟอร์ เห็นว่าความต้องการของมนุษย์น่าจะแยกแยะเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย E (Existence) คือ ความต้องการอยู่รอด R (Relatedness) คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม และ G (Growth) คือความต้องการก้าวหน้าและเติบโต มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ความต้องการอยู่รอด (Existence needs) จะเกี่ยวกับความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัยและบรรณาธิการอย่างมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับในองค์กรนั้น การต้องการค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงาน เงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้าง เหล่านี้คือสิ่งจูงใจทั้งสิ้น

2) ความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs) ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร สำหรับในองค์กรนั้น ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมีสถานะเป็นหัวหน้า ความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับผู้อื่น ก็จัดเป็นความต้องการประเภทนี้ด้วย

3) ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth Needs) เป็นความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิกขยายอำนาจ สำหรับในองค์กรคือความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่ม ความต้องการได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ เป็นต้น

4.2 ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการ ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการ เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญในเรื่องที่ว่าคนจะถูกจูงใจด้วยเป้าหมายอะไร และถูกจูงใจอย่างไร โดยมุ่งหมายสนใจที่จะอธิบายถึงการเลือกที่จะกระทำ และความพยายามที่จะกระทำ และคงสภาพพฤติกรรมของมนุษย์ ทฤษฎีในกลุ่มนี้ สามารถกล่าวได้ตามลำดับ คือ

4.2.1 ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H' Vroom ทฤษฎีการจูงใจของวรูม หรือทฤษฎีตามความคาดหวัง (Expectancy Theory) ได้อธิบายถึงวิธีการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้กระทำการซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมาย มีสาระสำคัญ ดังนี้

(เรียบ ศรีทอง, 2542 : 362 – 363)

- 1) การจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวังของแต่ละบุคคลที่เพิ่มความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุผล
- 2) การจูงใจในการทำงาน เกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณค่าของแต่ละคนจะได้รับจากการทำงาน ต่อมาลอร์และพอร์เตอร์ (Lawer and Porter Cited in Fumer) ได้ขยายความคิดว่าบุคคลจะทำงานต่อไปขึ้นอยู่กับความพอใจในงานซึ่งความพึงพอใจเกิดจากการเปรียบเทียบรางวัลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานความคิดในการกระตุ้นให้คนทำงานตามแนวคิดทฤษฎีนี้ สามารถทำได้ 2 ลักษณะ คือ การเพิ่มคุณค่าทางบวกของผลที่เกิดขึ้นโดยการสื่อสารให้ชัดเจน และการเพิ่มความคาดหวังในผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับงาน หรือการสื่อสารให้ทราบความน่าจะเป็นไปของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

4.2.2 ทฤษฎีความเสมอภาค (Adam, Equity Theory) ทฤษฎีการจูงใจของอาดัม (J. Adam) เป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการใช้วิจารณ์ของบุคคลกับความเสมอภาคหรือยุติธรรมของรางวัล โดยเปรียบเทียบเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพและการศึกษา แรงจูงใจจะเกิดขึ้น เมื่อเขาเห็นว่ามีความเสมอภาคหรือยุติธรรมโดยการนำไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นๆ การเปรียบเทียบระหว่างบุคคลจะมีผล ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2539: 381)

- 1) ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลไม่เท่าเทียมกัน เขาจะไม่พอใจจะลดปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิต
- 2) ถ้าบุคคลได้รับรางวัลเท่าเทียมกัน เขาจะทำงาน เพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป
- 3) ถ้าบุคคลคิดว่าได้รับรางวัลสูงกว่าที่เป็นความยุติธรรม เขาจะทำงานมากขึ้น ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ บุคคลจะคาดคะเนผลประโยชน์ของตนเกินจริง และคาดหวังรายได้เกิดไป ดังนั้น ความรู้สึกไม่เท่าเทียมก็จะเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อปฏิริยาบางประการได้ เช่น โกรธ ละทิ้งงาน เป็นต้น

4.3 ทฤษฎีการเสริมแรง และปรับพฤติกรรม

4.3.1 ทฤษฎีการเสริมแรงสกินเนอร์ (B.F. Skinner) ได้พัฒนาทฤษฎีและนำมาใช้เป็นเทคนิคในการจูงใจ สกินเนอร์มีความคิดเห็นว่า พฤติกรรมของบุคคลสามารถควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงได้ ด้วยการให้รางวัล (เสริมแรง) กับพฤติกรรมที่พึงปรารถนา

พฤติกรรมนั้นจะมีแนวโน้มกระทำซ้ำๆ อีกต่อไป แต่ถ้าในขณะที่ละเลยพฤติกรรมไม่ปรารถนาพฤติกรรมนั้น จะมีการกระทำที่น้อยลงจนหายไปมากที่สุด การเสริมแรงสามารถแบ่งได้ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2539 : 383 และ สมยศ นาวิการ. 2543 : 344 – 349)

- 1) การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforce)
- 2) การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforce)
- 3) การยับยั้งพฤติกรรม (Extinction)
- 4) การลงโทษ (Punishment)
- 5) การปรับพฤติกรรม (Behavior Modification)

เป็นการจัดการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล ให้นำหลักของการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning) มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ควบคู่ไปกับการเสริมแรงจากฐานความคิดว่า ผู้ปฏิบัติมักจะมีสังเกตดูว่า คนอื่นมีพฤติกรรมการทำงานอย่างไรและบังเกิดผลอย่างไร ซึ่งตนเองจะได้เรียนรู้และกระทำพฤติกรรมแบบนั้น เพื่อจะได้รับผลตอบแทน หรือรางวัลเช่นนั้นบ้าง (นรา สมประสงค์. 2544 : 167)

4.3.2 ทฤษฎีแรงจูงใจแม็ค เคลแลนด์ (Mc Clelland Theory) แรงจูงใจตามทฤษฎีของแม็ค เคลแลนด์ ถูกพัฒนาขึ้นมาโดย เดวิด ซี แม็ค เคลแลนด์ ในปี พ.ศ. 2503 เป็นทฤษฎีที่มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีการเรียนรู้ โดยเชื่อว่า ความต้องการเป็นการเรียนรู้จากสังคมและประสบการณ์ แล่งความต้องการ หรือแรงจูงใจออกเป็น 3 ลักษณะ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) นักจิตวิทยา เฮนรี เอ เมอร์เรย์ (Henry A. Murray) และเดวิด ซี แม็ค เคลแลนด์ ได้ใช้วิธีที่เรียกว่า เทคนิคการฉายออก (Projective Techlque) โดยใช้แบบทดสอบ ที่มาคิด แอปเพอเซ็ปชั่น (Thematic Apperception Test) หรือเรียกย่อ ๆ ว่า ทีเอที (TAT) ที่แสดงภาพคนหนึ่งคนหรือมากกว่า 1 คนในสถานการณ์ที่กำลังถาม ผู้ทดสอบจะแสดงภาพให้ผู้รับการทดสอบดู และให้บอกหรือเล่าเรื่องในภาพนั้น คำตอบที่ได้รับจะนำมาแปลผล เพื่อทราบพื้นฐานของแนวคิดของแต่ละคนว่าสัมพันธ์กับแรงจูงใจลักษณะใด แรงจูงใจทั้ง 3 ลักษณะมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจภายในให้บุคคลการทำงานที่ตามมาตราฐานและเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ซึ่งความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มี ดังนี้

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 : 271) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะ เน้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานในระดับที่ยากง่ายปานกลาง ซึ่งจะทำให้ประสบผลสำเร็จได้มากกว่า โดยนิยมทำงานในระดับปานกลางเหมาะสมกับกำลังความสามารถของตน

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2544: 172) สรุปว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะ ดังนี้ เป็นผู้มีความรับผิดชอบพฤติกรรมของตน และตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศเป็นผู้ตั้งวัตถุประสงค์ที่จะมีโอกาสทำได้สำเร็จ 50 – 50 หรือมีความเสี่ยงปานกลางพยายามที่จะทำงานอย่างไม่มีทอดยจนถึงจุดหมายปลายทาง เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำเมื่อประสบความสำเร็จมักจะอ้างสาเหตุภายใน เช่น ความสามารถและความพยายาม

สมยศ นาวิการ (2543 : 319) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความปรารถนา ที่ทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน ขับให้บุคคลยามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานที่เป็นเลิศ (Standard of Excellence) จากความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงที่เป็นพลังขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานที่เป็นเลิศ ทำให้บุคคลพยายามประกอบพฤติกรรมที่ท้าทายความสามารถเป็นความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน ต้องการประสบผลสำเร็จจากบางสิ่งที่ยาก ต้องการชนะในการแข่งขันกับผู้อื่น ต้องการเป็นคนเก่ง ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมี ดังนี้

1.1 บุคลิกของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 3 ประการคือ (Mc Clelland.1985 :246–247)

1.1.1) มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Personal Responsibility for performance) มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติอย่างมีเหตุผล เขาจะทำงานได้ดีภายใต้สภาพที่เขา รู้สึกพอใจ

1.1.2) ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับ (Need for Performance Feedback) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะชอบทำงานในสถานการณ์ที่พวกเขาทราบผลข้อมูลย้อนกลับของงานที่ได้ทำลงไป

1.1.3) เป็นผู้เปลี่ยนแปลงพัฒนาอยู่เสมอ (Innovativeness) การทำในสิ่งที่แตกต่างกันและดีขึ้นจากเดิม เช่น ใช้เวลาน้อยกว่า หรือมีประสิทธิภาพในการสู่จุดหมายมากกว่าจะเป็นคนไม่ชอบอยู่เฉยและหลีกเลี่ยงงานประจำ พวกเขาจะชอบการเปลี่ยนแปลง นั่นคือ พวกเขา

จะมองหางานที่ท้าทาย ถ้าเขาได้กระทำงานที่มีความยากพวกเขาจะมุ่งหน้าไม่ลดละที่จะทำงานชิ้นนั้น และถ้าเขาประสบความสำเร็จในงานที่ยากนั้นมันก็จะกลายเป็นงานง่ายสำหรับเขา ทำให้งานนั้นได้รับความสนใจน้อยลงไป ดังนั้น เขาจึงพยายามจะเปลี่ยนงานใหม่

1.2 บุคลิก 3 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ (Nelson Organ and Bateman, 1993 : 141 – 142)

1.2.1 ตั้งจุดมุ่งหมายที่มีความยากปานกลาง

1.2.2 ต้องการรับทราบข้อมูลย้อนกลับ

1.2.3 พวกเขาไม่ชอบให้บุคคลภายนอกมาแทรกแซงหรือรบกวนเขาชอบทำงานคนเดียวและการทำงานที่เขาเป็นผู้ควบคุมเอง

1.3 คุณลักษณะที่คล้ายคลึงกันของผู้บริหารที่มีความต้องการความสำเร็จสูง คือ (สมยศ นาวิการ, 2543 : 319)

1.3.1 การกำหนดเป้าหมายและการควบคุมกระบวนการกำหนดเป้าหมายชอบทำงานมุ่งไปสู่เป้าหมายที่พวกเขาได้กำหนดขึ้นมาด้วยตนเองมุ่งความสำเร็จเป็นของรางวัลจะพิจารณาเป้าหมายอย่างระมัดระวังและกำหนดเป้าหมาย ณ ระดับที่ท้าทายแต่บรรลุได้

1.3.2 ต้องการข้อมูลย้อนกลับ ความคืบหน้าของเป้าหมายทันที

1.3.3 จะเลือกงานที่พวกเขารับผิดชอบส่วนบุคคล แทนที่จะมีส่วนร่วมกับบุคคลอื่น มีความพอใจจากผลการดำเนินงานของเขาเอง ได้จากความสำเร็จของงาน เงินไม่ใช่สิ่งจูงใจ

1.4 ลักษณะเด่นของผู้ที่มีความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผล ดังนี้ (นรา สมประสงค์, 2544 : 141)

1.4.1 เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบต่องานหรือหาทางแก้ปัญหา และมีแนวโน้มที่จะทำงานคนเดียวมากกว่ากับผู้อื่นแต่หากต้องเลือกผู้ร่วมงานจะพิจารณาความสามารถกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว

1.4.2 เป็นผู้มีแนวโน้มตั้งเป้าหมายในระดับค่อนข้างยากและกล้าเสี่ยงพอสมควร ไม่อาศัยโชค

1.4.3 ปรารถนาอย่างแรงกล้าในการย้อนกลับดูการกระทำของตนเอง

1.4.4 เป็นผู้มีความสันทัดในการจัดระบบงาน มีการคาดการณ์ล่วงหน้า

1.4.5 เป็นผู้ที่แข่งขันหรือกระทำการแปลกใหม่ ชอบงานท้าทายความสามารถ

1.5 จากแนวคิดที่กล่าวในข้างต้น สามารถสรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ ดังนี้

- 1.5.1 มีการวางแผน การกำหนดเป้าหมายและการควบคุมกระบวนการทำงานด้วยตนเอง มีการคาดการณ์ล่วงหน้า
- 1.5.2 ตั้งเป้าหมายปานกลางสามารถบรรลุได้ เลือกงานที่มีระดับความยากปานกลาง
- 1.5.3 ตั้งมาตรฐานที่เป็นเลิศ
- 1.5.4 แสดงพฤติกรรมที่ท้าทายความสามารถ มีความพยายามมุ่งมั่นไม่ลดละ
- 1.5.5 ชอบเลือกงานที่แสดงถึงความสำเร็จส่วนบุคคลแต่หากต้องเลือกทีมงานจะพิจารณาที่ความสามารถเป็นสำคัญ
- 1.5.6 มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
- 1.5.7 ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติงาน
- 1.5.8 ชอบการแข่งขันโดยใช้ความสามารถ ไม่อาศัยโชคชะตา
- 1.5.9 ปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น ชอบริเริ่มและปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ
- 1.5.10 ความสำเร็จคือรางวัล

2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motive) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสุขภาพจิตใจ ร่างกายและความรู้สึกที่ดี บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงจะเป็นคนที่มีความสูง

Nelson , Organ and Bateman. (1993 : 141 – 142) กล่าวว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงจะถูกจูงใจให้แสดงออกทางอารมณ์ และความรู้สึกต่อผู้อื่น และมีความคาดหวังจะให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่เหมือนกันตอบแทนมา

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2539 : 84) ได้แสดงทัศนะว่าเป็นความต้องการสัมพันธที่สนิทสนมใกล้ชิดกับคนอื่น ชอบที่จะได้รับการยอมรับและเห็นใจจากผู้อื่นมักจะไม่นชอบให้ตอบหรือไม่ชอบพบปะคนแปลกหน้าที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกับตนเอง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 375) ให้ความคิดเห็นว่าพวกเขาจะมีความพอใจจากการเป็นที่รัก และมีแนวโน้มจะเล็งความเจ็บปวดจากการต่อต้านโดยสมาชิกกลุ่ม เขาจะมีสัมพันธอันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งชิงพยายามสร้างสัมพันธของตนกับผู้อื่น ต้องการสร้างความเข้าใจจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

สมยศ นาวิการ (2543 : 320 – 322) ให้แนวคิดว่าผู้บริหารที่มีความต้องการความผูกพันสูง จะใช้เวลาติดต่อสื่อสารมากกว่าผู้บริหารคนอื่น มีความปรารถนาจะรักษาความสามัคคีเอาไว้ มีความสนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคมและการคุยเล่น แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมกับกลุ่มหรือองค์การ

2.1) ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ดังนี้

McClelland. (1985 : 347) ได้กล่าวถึงคำนิยามที่เกี่ยวกับความสัมพันธภาพว่าเป็นการสร้างความมั่นคง การบำรุงรักษาหรือการประสานสัมพันธภาพให้มั่นคงเช่นเดิม และการสร้างสัมพันธภาพอันเป็นที่รักกับบุคคลอื่น

Nelson , Organ ad Bateman. (1993 : 141 – 142) กล่าวว่าความต้องการนี้เกี่ยวข้องกับกับการสร้างและรักษาความอบอุ่นความใกล้ชิดความสัมพันธที่สนิทสนมกับผู้อื่น

สมยศ นาวิการ (2543 : 320) ให้ความหมายว่า เป็นความต้องการความสัมพันธที่เป็นมิตร การยอมรับจากกลุ่ม และการถูกชอบโดยบุคคลอื่นสามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ได้ว่า เป็นความต้องการความสัมพันธที่เป็นมิตรความปรารถนาที่จะกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่นการยอมรับจากกลุ่ม การถูกชอบโดยบุคคลอื่น การร่วมมือและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

2.2 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูง ได้มีผู้กล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงหลาย ๆ ทักษะ ดังนี้

2.3 บุคลิกภาพของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูง 5 ประการ ได้แก่ (McClelland. 1985 : 348 – 357)

2.3.1 การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเมื่อได้รับสัมพันธภาพที่ดี

2.3.2 การรักษาสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับองค์กรหรือกลุ่ม ชอบทำงานเป็นทีม เป็นคนเรียนรู้ความสัมพันธทางสังคมได้รวดเร็ว จะหลีกเลี่ยงการใช้เวลาอยู่คนเดียว ต้องการความอบอุ่นจากผู้อื่น หาโอกาสพบเพื่อใหม่ และต้องการให้เพื่อนใหม่เป็นเพื่อนสนิท

2.3.3 การร่วมมือ การทำตามและหลีกเลี่ยงความขัดแย้งพยายามรักษาความสัมพันธด้วยการยอมทำตาม หลีกเลี่ยงปัญหาสังคม

2.3.4 มีความเกรงกลัวต่อการถูกปฏิเสธ มีความกังวลใจต่อการตีค่าทางสังคม คำวิจารณ์ของผู้อื่น

2.4 กำหนดข้อคำถามที่ระบุความต้องการใฝ่สัมพันธ์ตามทฤษฎีของแม็ค เคลแลนค์ 4 ประการ คือ

2.4.1 คุณมองหางานหรือแสวงหาสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อสัมพันธ์ทางสังคมหรือไม่

2.4.2 คุณมักจะคิดถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่คุณมีอยู่หรือไม่

2.4.3 คุณพิจารณาความรู้สึกของบุคคลอื่นว่าสำคัญมากหรือไม่

2.4.4 คุณได้พยายามฟื้นฟูความสัมพันธ์ที่ถูกทำลายลงไปเมื่อพวกมันเกิดขึ้นมาหรือไม่

2.5 ลักษณะของผู้มีลักษณะต้องการความสัมพันธ์สูง 3 ลักษณะได้แก่

(นรา สมประสงค์. 2544 : 143)

2.5.1 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความอบอุ่นใจและการรับรองจากผู้อื่น

2.5.2 มีแนวโน้มจะคล้อยตามความประสงค์หรือปทัสถานของผู้อื่นเมื่อได้รับความกดดัน

2.5.3 มีความสนใจเอาใจใส่กับความรู้สึกของคนอื่นอย่างจริงจัง

2.6 จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงได้ดังนี้

2.6.1 จะปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเมื่อได้รับสัมพันธ์ภาพที่ดี

2.6.2 มีแนวโน้มรักษาสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้ร่วมงานหรือองค์กรพยายามฟื้นฟูสัมพันธ์ภาพที่ถูกทำลาย รักความสามัคคี

2.6.3 ชอบทำงานเป็นทีม พอใจในการให้การร่วมมือหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

2.6.4 เรียนรู้ความสัมพันธ์ทางสังคมได้รวดเร็ว

2.6.5 ยึดติดกับสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่มีอยู่

2.6.6 แสวงหาสถานการณ์ที่เปิดโอกาส เพื่อความสัมพันธ์ทางสังคม เช่น การพบปะสังสรรค์ การพูดคุย การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในกลุ่มหรือองค์กร

2.6.7 เอาใจใส่และให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่น

2.6.8 มีความพอใจจากการเป็นที่รักจากผู้อื่น

2.6.9 ต้องการเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น กลัวการถูกปฏิเสธการดีค่าจากสังคม

2.6.10 แสดงออกถึงความรักต่อผู้อื่น และต้องการความรักตอบแทน

3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) แรงจูงใจใฝ่อำนาจมี 2 ลักษณะ คือ แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางบุคคล และแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสถาบันหรือทางสังคม แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมนั้นเป็นตัวตัดสินความสำเร็จในการบริหารที่สำคัญ เพราะบุคคลที่มีความต้องการทางสังคมจะมุ่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร ทำงานให้สำเร็จตามวิถีทางขององค์กรเต็มใจเสียสละ เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร สามารถกล่าวได้ว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมเป็นแรงจูงใจที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารในปัจจุบันควรสร้างให้เกิดแก่ตน

แรงจูงใจใฝ่อำนาจเป็นความต้องการครอบงำและชักจูงผู้อื่นเป็นความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ต้องการให้ผู้อื่นคล้อยตาม ตน หรือ โน้มน้าวผู้อื่นให้ทำสิ่งที่คุณเองต้องการหรือไม่ทำให้สิ่งที่คุณไม่ต้องการ หรือสร้างอิทธิพลและทำชื่อเสียงให้กับตนเอง (สมยศ นาวิการ. 2543 : 319)

ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง ดังนี้

3.1 ลักษณะการแสดงออกของแรงจูงใจใฝ่อำนาจไว้ 6 ลักษณะ คือ

(McClelland. 1985 : 280 – 596)

3.1.1 ความก้าวร้าว ความอึดเข็ม การทำงานเชิงรุก (Aggressiveness)

3.1.2 การสร้างภาพลักษณ์ของตนเองที่แตกต่างกับสังคม (Nagatve Selfimage) การแสดงออกถึงการรักษาสีทิวของตนเอง เช่น หัวรั้น คือไม่พอใจ โกรธ การตัดสินใจ แนวปฏิเสธ

3.1.3 การเข้าครอบครองอำนาจ (Entry Influential Occupation)

3.1.4 การแสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศ (Search for Prestige) ชอบให้บุคคลที่อยู่รอบข้างมีความศรัทธา ชื่อสัตย์ จงรักภักดี ให้การสนับสนุน

3.1.5 การแสดงออกเพื่อเป็นที่รู้จักในกลุ่มเล็ก ๆ (Acting So As to) ตนเองเด่นในกลุ่ม เขาจะมีความยุติธรรม ต้องการเป็นผู้นำที่ดี

3.1.6 การเสี่ยง (Risk Talking) บุคคลเหล่านี้จะมีความสมัครใจที่จะอดทนด้านร่างกาย ชอบความเสี่ยงอันตรายนอกจากนี้แม็ค เคลแลนด์ ได้กล่าวถึงสิ่งที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ได้แก่ การมากด้วยการแข่งขันการแสดงออกถึงการรักษาสีทิว ความสนใจในสิ่งที่สามารถบรรลุได้ และการสร้างอำนาจบารมี เกียรติยศ ชื่อเสียง

3.2 การค้นพบของแม็ค เคลเลนด์ เกี่ยวกับผู้จัดการที่ใช้อำนาจสู่ความสำเร็จ มีบุคลิกภาพ 4 ลักษณะ คือ (Nelson Organ and Bateman, 1993 : 320)

3.2.1 เชื่อในระบบอำนาจ เชื่อว่าสถาบันมีความสำคัญและอำนาจเป็นสิ่งที่มีความ

3.2.2 ฝักใฝ่ในการทำงาน เชื่อว่างานที่ดีสำหรับบุคคลที่เหนือกว่า และสิ่งที่ตามมาก็คือผลผลิตที่มีค่า

3.2.3 ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

3.2.4 เชื่อในความยุติธรรม

3.3 จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปลักษณะบุคลิกภาพของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงได้ ดังนี้

3.3.1 ต้องการมีอิทธิพล มุ่งควบคุม บุคคล ข้อมูล และทรัพยากร

3.3.2 แสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศ อำนาจให้กับตนเอง

3.3.3 ชอบแข่งกับบุคคลอื่นในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้เขาครอบงำได้

3.3.4 มักจะชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามหรือ โน้มน้าวให้ทำในสิ่งที่ตนเอง

ต้องการ

3.3.5 เป็นคนพูดจาเปิดเผย บังคับ เรียกร้อง

3.3.6 ชอบสอน ชอบพูดในชุมชน

3.3.7 ต้องการความเป็นผู้นำในกลุ่ม

3.3.8 ต้องการงานให้เหนือกว่าผู้อื่น

3.3.9 มีความกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3.3.10 เชื่อในระบบอำนาจ ความยุติธรรม

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจทั้ง 3 ด้านเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ช่วยพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาการ และสามารถพัฒนาประเทศได้การศึกษาของแม็ค เคลเลนด์ กล่าวว่าแรงจูงใจทางสังคมเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ สามารถเริ่มต้นเรียนรู้ตั้งแต่สถาบันครอบครัว ผู้ปกครองต้องให้ความสำคัญกับการปลูกฝังให้เด็กเกิดแรงจูงใจทั้ง 3 ด้านอย่างเหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป เพราะโดยทั่วไปบุคคลแต่ละคนจะมีแรงจูงใจทั้งสาม แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน แรงจูงใจอย่างใดอย่างหนึ่งจะมีความโน้มเอียงที่จะเป็นคุณลักษณะของบุคคลและหากต้องการสร้างบุคลากรในหน่วยงานให้มีแรงจูงใจภายในที่เหมาะสม ก็สามารถพัฒนาได้ด้วยการฝึกอบรมอีกด้วย นับได้ว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่

ผู้บริหารควรสร้างให้เกิดกับตนเองและแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กร

บริบทของเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

1. สภาพทั่วไปของเทศบาลตำบลหัวนาคำ

เทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2536 ได้ประกาศยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลหัวนาคำ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2551 และอยู่ห่างจากตัวอำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ 40 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 83 ตารางกิโลเมตร กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 5 กอง ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรจำนวน 91 คน

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการบริหารจัดการตามระบบการกระจายอำนาจ (Decentralization) จากส่วนกลางสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการต่าง ๆ ที่เป็นสาธารณะของท้องถิ่นตนเอง เป็นองค์กรภาครัฐที่ใกล้ชิดประชาชนและสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชน ได้มากที่สุด ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน คุณภาพชีวิต การจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ยังมีพระราชบัญญัติให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดระบบสาธารณูปการ ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่ดีขึ้น หรือไม่ต่ำกว่าเดิมที่ได้รับจากรัฐ มีคุณภาพและมาตรฐานการบริการที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และมีความรับผิดชอบต่อประชาชน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2547 : 34) สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบ “เทศบาล” ซึ่งเป็นการจัดรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดขึ้นในเขตชุมชนเมือง และใช้ในการบริหารเมืองเป็นหลัก ซึ่งหลายประเทศประสบความสำเร็จในการใช้ “เทศบาล” เป็นเครื่องมือสำคัญในการปกครองประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลาย

เทศบาลถือได้ว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประวัติความเป็นมายาวนานมากที่สุดในปัจจุบัน (ไม่นับรวมสุขาภิบาลซึ่งปัจจุบันได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลไปหมดแล้ว) เทศบาลในประเทศไทยถือกำเนิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2476 ตามพระราชบัญญัติจัด

ระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ซึ่งมีเหตุจัดตั้งเทศบาลขึ้นในประเทศไทย ประการหนึ่ง จัดตั้งขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับการเมืองการปกครองในระดับชาติที่เป็นประชาธิปไตย ประการที่สอง จัดตั้งเทศบาลเพื่อเป็นการแบ่งเบาภารกิจของรัฐบาล ประการที่สาม จัดตั้งเทศบาลเพื่อเป็นสถาบันการจัดประชาธิปไตยให้แก่ประชาชน หากพิจารณาถึงเหตุผลต่าง ๆ ของการจัดตั้งเทศบาลแล้ว จะพบว่าเหตุผลในการจัดตั้งเทศบาลในระยะเริ่มต้น มีวัตถุประสงค์ให้สร้าง ความมั่นคงทางการเมืองในระดับชาติ มากกว่าการมีเทศบาลเพื่อทำหน้าที่ด้านการให้บริการ สาธารณะแก่ประชาชนตามหลักการจัดการปกครองท้องถิ่นในปัจจุบัน

ประเทศไทย นับว่ามีการพัฒนาที่ก้าวหน้ามากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับ การปกครองท้องถิ่นในระดับอื่น ๆ อย่างไรก็ตามการพัฒนาของเทศบาลไทยในอดีตที่ผ่านมา ก็ไม่ก้าวหน้าเท่าใดนัก เนื่องจากยังมีเทศบาลอีกจำนวนมากที่ยังไม่สามารถพึ่งตนเองได้ และจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือจากรัฐบาลตลอดเวลา หากนับตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันประเทศไทยมีการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาลมาแล้ว 70 กว่าปี มีกฎหมายแม่บทเทศบาล (ไม่นับรวมกฎหมายที่แก้ไขเพิ่มเติม) ทั้งสิ้น 4 ฉบับ และยังมีกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลอีก เช่น กฎหมายว่าด้วยรายได้เทศบาล กฎหมายว่าด้วยการจัดสรรรายได้ประเภทภาษีให้แก่เทศบาล และกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล รวมอีกหลายฉบับ

2. ภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ มีสภาพทางกายภาพเป็นพื้นที่ราบสูง มีแหล่งน้ำสายสำคัญ ไหลผ่าน คือ ลำห้วยปลาหลด ลำห้วยสีดา และลำห้วยตาปลา โดยมีอาณาเขตติดต่อ คือ

ทิศเหนือ จด ตำบลอิฐือ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศใต้ จด ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ทิศตะวันออก จด ตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก จด ตำบลโพหนอง อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

3. จำนวนหมู่บ้าน

ตารางที่ 2 จำนวนหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ มีหมู่บ้าน 19 หมู่บ้านสถิติ ประชากรจากทะเบียนบ้าน แยกรายพื้นที่ ระดับตำบล

ตารางที่ 2 ข้อมูลท้องถิ่นเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ ของเดือน เมษายน พ.ศ. 2557

จำนวนหมู่บ้าน	จำนวนประชากร		รวม	จำนวน ครัวเรือน	หมายเหตุ
	ชาย	หญิง			
บ้านห้วยน้ำคำ หมู่ที่ 1	369	402	771	198	
บ้านห้วยน้ำคำ หมู่ที่ 2	318	309	627	177	
บ้านโลกคำย หมู่ที่ 3	308	321	629	168	
บ้านโลกใหญ่ หมู่ที่ 4	502	489	991	233	
บ้านสร้างหิน หมู่ที่ 5	167	171	338	70	
บ้านหนองหัวช้าง หมู่ที่ 6	276	270	546	180	
บ้านโพธิสม หมู่ที่ 7	336	349	685	189	
บ้านดอนกลาง หมู่ที่ 8	312	319	631	156	
บ้านดงบัง หมู่ที่ 9	331	343	674	168	
บ้านโลกใหญ่ หมู่ที่ 10	367	385	752	170	
บ้านห้วยน้ำคำ หมู่ที่ 11	437	445	882	256	
บ้านดงบัง หมู่ที่ 12	297	310	607	153	
บ้านห้วยน้ำคำ หมู่ที่ 13	170	194	364	113	
บ้านโพธิสม หมู่ที่ 14	525	526	1,051	259	
บ้านดงบัง หมู่ที่ 15	475	492	967	220	
บ้านห้วยน้ำคำ หมู่ที่ 16	322	383	705	174	
บ้านโพธิสม หมู่ที่ 17	239	245	484	133	
บ้านห้วยน้ำคำ หมู่ที่ 18	474	489	963	250	
บ้านห้วยน้ำคำ หมู่ที่ 19	173	199	372	89	
รวม	6,398	6,633	13,010	3,333	

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2558

มีความหนาแน่นเฉลี่ย 158 คน / ตารางกิโลเมตร

4. วิสัยทัศน์

เทศบาลตำบลหัวนาคำ ต้นแบบแห่งการพัฒนาคุณภาพชีวิต และเศรษฐกิจแบบพอเพียงที่ทันสมัย

5. พันธกิจ

มุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชน รักษาผลประโยชน์ของประเทศไทย โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลท้องถิ่นเป็นสำคัญ

6. ประเภทของเทศบาล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้กำหนดให้ในประเทศไทยมีเทศบาลทั้งหมด 3 ประเภท ได้แก่ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล ซึ่งเทศบาลแต่ละประเภทก็มีลักษณะและองค์ประกอบที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

6.1 เทศบาลนคร ได้แก่ ท้องถิ่นชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป ทั้งที่รายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลนคร การจัดตั้งเทศบาลนครจะกระทำได้โดยการประกาศเป็นกระทรวงมหาดไทยโดยยกฐานะเป็นเทศบาลนคร (มาตรา 11 พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546) ประกอบไปด้วยสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี (หรือนายกเทศมนตรี) แล้วแต่กรณี โดยที่สภาเทศบาลมีสมาชิกสภาเทศบาลได้ 24 คน (มาตรา 15) โดยมีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 4 คน (มาตรา 48 อัญฐ) นอกจากนี้กฎหมายยังกำหนดให้เทศบาลมีหน้าที่แตกต่างไปจากเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบลอีกด้วย

6.2 เทศบาลเมือง ได้แก่ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดหรือท้องถิ่นชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลเมือง การจัดตั้งเทศบาลเมืองจะกระทำได้โดยการประกาศกระทรวงมหาดไทยโดยยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง (มาตรา 10) ประกอบไปด้วยสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี โดยที่สภาเทศบาลมีสมาชิกสภาเทศบาลได้ 18 คน (มาตรา 15) และมีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 3 คน (มาตรา 48 อัญฐ)

6.3 เทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นตำบล (มาตรา 9) (เทศบาลตำบลไม่ได้กำหนดจำนวนราษฎรในพื้นที่ไว้อย่างชัดเจนเหมือนกับเทศบาลเมืองปะเทศบาลนคร) ประกอบไปด้วยสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี โดยที่สภาเทศบาลมีสมาชิกสภาเทศบาลได้ 12 คน (มาตรา 15) โดยมีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 2 คน (มาตรา 48 อัญฐ)

7. ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภาเทศบาล

ปัจจุบันสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภาเทศบาลมีสาระสำคัญ ดังนี้

- 7.1 นายกเทศมนตรีจะต้องไม่เป็นสมาชิกสภาเทศบาล
- 7.2 รองนายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งของนายกเทศมนตรี
- 7.3 รองนายรเทศมนตรีจะต้องไม่เป็นสมาชิกสภาเทศบาล

จากความสัมพันธ์ทั้ง 3 ด้านดังกล่าว ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างเทศบาลกับฝ่ายบริหารห่างเหินกัน มีการแบ่งแยกฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาออกจากกันอย่างชัดเจน และต่างมีสถานะเพียงสถานะเดียวคือ ถ้าไม่เป็นฝ่ายบริหารก็ต้องเป็นฝ่ายสภาเทศบาล ซึ่งผิดกับเทศบาลในรูปแบบคณะเทศมนตรีที่นายกเทศมนตรีและเทศมนตรีจะมีสถานะเป็นสมาชิกสภาเทศบาลด้วยเช่นกัน

8. สาระสำคัญประการอื่นของเทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรี

สำหรับสาระสำคัญประการอื่นของเทศบาลสนรูปแบบนายกเทศมนตรี มีดังนี้

- 8.1 นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรง
- 8.2 การดำรงอยู่ของนายกเทศมนตรี ไม่ขึ้นอยู่กับสภาเทศบาล
- 8.3 สภาเทศบาลไม่ได้ทำหน้าที่ในการเลือกฝ่ายบริหาร เพราะประชาชนเป็นผู้เลือกฝ่ายบริหารโดยตรง
- 8.4 ในกรณีการรับหลักการหรือไม่รับหลักการแห่งร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาล มีกลไกที่แตกต่างจากเทศบาลในรูปแบบคณะเทศมนตรี ดังที่ปรากฏในมาตรา 62 ตรี ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดตั้งคณะกรรมการ จำนวน 15 คน เพื่อพิจารณาหาข้อยุติความขัดแย้ง โดยแก้ไข ปรับปรุง และยืนยันสาระสำคัญในร่างเทศบัญญัตินั้น ทั้งนี้ ให้ยึดถือตามหลักเกณฑ์กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนประโยชน์ของท้องถิ่นและประชาชนเป็นสำคัญ

เมื่อสภาเทศบาลได้รับร่างเทศบัญญัติกับนายกเทศมนตรีแล้ว ให้สภาเทศบาลพิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน หากสภาเทศบาลพิจารณาไม่แล้วเสร็จ หรือไม่เห็นชอบกับร่างเทศบัญญัติดังกล่าว ให้ร่างเทศบัญญัตินั้นตกไป แล้วให้ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายปีที่แล้วไปพลางก่อน และให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยให้มีคำสั่งยุบสภาเทศบาล (มาตรา 62 จัตวา)

จะเห็นได้ว่าเทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรีมีกลไกในการประนีประนอมระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายเทศบาล นอกจากนี้กฎหมายยังได้เปิดโอกาสให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจในการเสนอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยยุบสภาเทศบาลได้ และรวมถึงให้นายกเทศมนตรีพ้นจากตำแหน่งได้อีกด้วย

9. บทบาทหน้าที่ของสภาเทศบาล และนายกเทศมนตรี

9.1 หน้าที่ของสภาเทศบาล สำหรับหน้าที่ของสภาเทศบาลโดยหลักการมีสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

9.1.1 หน้าที่ในการเลือกฝ่ายบริหาร

9.1.2 หน้าที่ในการสะท้อนความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล

9.1.3 หน้าที่ในการออกเทศบัญญัติ และ

9.1.4 หน้าที่ในการตรวจสอบและถ่วงดุลฝ่ายบริหาร

9.2 หน้าที่ของนายกเทศมนตรี และรองนายกเทศมนตรี ตามกฎหมายได้กำหนดหน้าที่ของนายกเทศมนตรี (มาตรา 48 เตรส แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2543) ดังนี้

9.2.1 กำหนดนโยบายไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบในการบริหารราชการเทศบาล

9.2.2 ให้เป็นตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เทศบัญญัติและนโยบาย

9.2.3 สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการของเทศบาล

9.2.4 แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และ
เรขานุการนายกเทศมนตรี

9.2.5 วางระเบียบเพื่อให้งานของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

9.2.6 รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ

9.2.7 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

ลักษณะการใช้อำนาจของนายกเทศมนตรีที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงนี้แตกต่างจากการใช้อำนาจของนายกเทศมนตรีในรูปแบบคณะเทศมนตรีในสมัยก่อน กล่าวคือ นายกเทศมนตรีที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงมีลักษณะการใช้อำนาจที่เด็ดขาดกว่า และเป็นผู้ใช้อำนาจแต่เพียงผู้เดียว ไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจร่วมกับรองนายกเทศมนตรี ซึ่งสามารถสร้าง “ภาวะผู้นำ” ให้แก่นายกเทศมนตรีได้มากกว่านายกเทศมนตรีในรูปแบบคณะเทศมนตรีที่นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งของสภาเทศบาล

เทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลเป็นรูปแบบการปกครองที่มาจากกรกระจายอำนาจ โดยรัฐบาลมอบอำนาจให้กับประชาชนในท้องถิ่น ไปดำเนินการปกครองตนเอง ภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยตรง ซึ่งการปกครองนั้นมีความใกล้ชิดและผูกพันกับการดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชน ทำให้ประชาชนมีโอกาสร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อฝึกฝนตนเองในการสร้างระบอบประชาธิปไตยที่แท้จริง และเพื่อให้การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ซึ่งรากฐานของการบริหาร

10. โครงสร้างของสำนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

โครงสร้างการบริหารของเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ จะยึดหลักบริหารจากตัวแทนประชาชนตามระบอบประชาธิปไตย โดยจะประกอบด้วยฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติอันมาจากระบบเลือกตั้งมีฐานะเป็นผู้กำหนดนโยบายการบริหารราชการ ซึ่งผู้บริหารของเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ คือ นายกเทศมนตรีตำบลห้วยน้ำคำ ได้รับการเลือกตั้งเมื่อวันที่ และคณะกรรมการการเลือกตั้ง ได้ประกาศรับรองผลการเลือกตั้ง ในการเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีตำบลห้วยน้ำคำ ตามประกาศคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผด.17 ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2555 ซึ่งได้มีคำแถลงนโยบายแถลงต่อสภาเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2556 เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปในทิศทางที่แน่นอนครอบคลุมภารกิจหลักของเทศบาลซึ่งภารกิจหลักหรือหน้าที่ที่ทางเทศบาลต้องทำในเขตเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 มีดังนี้ รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันและระงับโรคติดต่อให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ให้มีน้ำสะอาดหรือประปา ให้มีโรงฆ่าสัตว์ ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้ ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น และอาจที่ต้องทำคือ ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม ให้มีสุสานและฌาปนสถานบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล ให้มีการสาธารณสุข การจัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข จัดตั้งและบำรุง

โรงเรียนอาชีวศึกษา ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการศึกษาและพลศึกษา ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น เทศพาณิชย์



แผนภาพที่ 3 โครงสร้างฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร

10.1 อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของเทศบาล

เทศบาลมีหน้าที่ในการพัฒนาชุมชนในเขตทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการ 2 ประเภท คือ กิจการที่ต้องทำ เช่น บำรุงศิลปประเพณี ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น เป็นต้น และยังมีกิจการประเภทที่อาจทำได้ตามกำลังของเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ เช่น บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก เป็นต้น ทั้งนี้เมื่อผู้บริหารเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ จะดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ดังกล่าว จะต้องได้รับอนุมัติจากเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำเสียก่อน

10.2 กระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ

คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ จะทำหน้าที่บริหารงานและโครงการ ตามแผนพัฒนาเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ โดยมีพนักงานเทศบาลเป็นผู้ปฏิบัติงานประจำ และเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ ยังมีอำนาจในการออกเทศบัญญัติเป็นกฎหมายท้องถิ่น เพื่อใช้บังคับแก่ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำได้ ทั้งนี้อาจสรุปว่า เทศบาลเช่นเดียวกับหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่น อื่น ๆ มีอำนาจในการบริหารในขอบเขตอำนาจครบถ้วนเท่าที่หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นพึงจะมี

11. ข้อมูลพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ

เทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ มีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม ซึ่งปัจจุบันมีสมาชิกทั้งหมด 91 คน

อัตรากำลังพนักงาน/ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2557

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ

หน่วยงาน	พนักงานเทศบาล (ระดับ)								รวมพนักงานเทศบาล	รวมลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8				
ปลัด								1	1			1
รองปลัด							1	-	1			1
สำนักปลัด			1	3	2	4	1	-	11		8	19
กองคลัง			1	-	1	2	1	-	5	2	4	11
กองช่าง				2	-	2	-	1	5	-	8	13
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				1	-	2	1	-	4	-	3	7
กองสวัสดิการสังคม	-	-	-	-	2	-	1	-	3	-	1	4
กองการศึกษา	-	1	15	1	-	1	1	-	19	-	16	35
รวม	-	1	16	7	5	11	6	2	49	2	40	91

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ กรมวิทยาศาสตร์ทหารเรืออยู่ในระดับปานกลาง ถึงแม้ว่าจะอยู่ในระดับที่ใช้ได้แล้วแต่หน่วยงานยังคงต้องมีการพัฒนาปรับปรุงแนวทางและเสริมสร้างให้ระดับแรงจูงใจเป็นสิ่งที่บ่งบอกสภาวะการณ้แรงจูงใจของบุคลากรเป็นเช่นไร ดังนั้น การเสริมสร้างสิ่งจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น มีส่วนช่วยทำให้ระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย

กานต์พิชชา สุริเตอร์ (2551 : 117) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ความรับผิดชอบและลักษณะของงานที่ปฏิบัติและการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาคือความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ลีธษา ภักดีศรี (2551 : 67-68) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง โดยรวมและจำแนกตามประเภทบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นบุคลากรประเภทลูกจ้างประจำมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด และบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานจ้างตามภารกิจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานและด้านการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานเทศบาลสามัญ และพนักงานจ้างทั่วไปมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานมากกว่าพนักงานเทศบาลสามัญ

สุกัญญา กำจร (2551 : 113-114) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการ

บริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

กนกพร แสงไกร (2553 : 97-98) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและเมื่อจำแนกเป็นปัจจัยจูงใจพบว่า มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับ มากและเมื่อจำแนกเป็นปัจจัยพบว่า มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือและด้านลักษณะ ของงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และจำแนก เป็นปัจจัยจูงใจ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารและด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

จริญญา คุรุพิพรหม (2553 : 77) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้าน ความสำเร็จของงานเป็นแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคคลากรมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงของอาชีพ ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และสุดท้ายด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับตามลำดับ

สุพิชฌาย์ หาระมี (2553 : 79-80) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้าน ความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานและด้านความรับผิดชอบ สำหรับด้าน ปัจจัยจูงใจ พบว่ามีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านสุดท้ายคือ ด้านนโยบายและการบริหาร

กาบทิพย์ ศิริขมพู (2554 : 120) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย จำนวน 3 ด้าน คือด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

จุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554 : 94) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน คือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ชุมพล บุตุธรรม (2554 : 88-89) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน โดยศึกษาการจูงใจในตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

จำเอกอริวัฒน์ ปาคาธา (2555 : 82) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

หน้าที่ ด้านปัจจัยห้า พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องข้างต้น พบว่าการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่จะศึกษาตามแนวทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 6) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร 7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 8) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 9) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 10) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง 11) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า 12) ด้านสถานะของอาชีพ 13) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 14) ด้านความมั่นคงในงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ที่มีลักษณะกว้างและครอบคลุมมากกว่าทฤษฎีอื่น ๆ ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่า บุคคลจะมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ทำให้พนักงานเทศบาลมีแรงจูงใจมากที่สุดคือด้านความสำเร็จของงาน ดังนั้นการที่จะทำให้พนักงานเทศบาลในองค์กรปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่ได้ผลงานทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นหรือผลักดัน และเมื่อพนักงานเทศบาลได้รับแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานแล้ว ก็จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองในสิ่งที่ตนต้องการ ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่าง ไม่ใช่ปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเท่านั้น ตามที่ได้มีผู้ศึกษาวิจัยข้างต้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยนาคำ อำเภอขงตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาระเบียบวิธีวิจัยและกำหนดวิธีการศึกษาไว้ตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การหาคุณภาพของเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากร ได้แก่ พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลห้วยนาคำ อำเภอขงตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 91 คน (เทศบาลตำบลห้วยนาคำ 2557 : 5)

ตารางที่ 4 จำนวนประชากรจำแนกตามสถานะประเภทของพนักงาน

ที่	จำแนกตามประเภทพนักงาน	จำนวนประชากร (คน)
1	พนักงานเทศบาล	51
2	พนักงานจ้างตามภารกิจ	40
รวม		91

ที่มา : เทศบาลตำบลห้วยนาคำ. 2557 : 5

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทาง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประเภทพนักงานเทศบาล

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ แยกออกเป็น 2 ปัจจัย ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และ ปัจจัยค้ำจุน 9 ด้าน รวม 14 ด้าน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ

- 1.1 ด้านความสำเร็จของงาน
- 1.2 ด้านการยอมรับนับถือ
- 1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 1.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 1.5 ด้านลักษณะของงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน

- 2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน
- 2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน
- 2.4 ด้านสภาพการงาน
- 2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง
- 2.6 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
- 2.7 ด้านสถานะของอาชีพ
- 2.8 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 2.9 ด้านความมั่นคงในงาน

โดยแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของ Likert มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 52 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

การสร้างเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดวัตถุประสงค์ อันจะทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามทั้งแบบสอบถาม
3. ศึกษาแบบสอบถามของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
4. สร้างแบบสอบถาม โดยผ่านการแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมและถูกต้อง

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อประเมินความสอดคล้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของแบบสอบถาม โดยวิธีการ IOC (Index of Item – Objective Congruence) เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหา และความปรนัยของเครื่องมือด้าน โครงสร้าง ด้านเนื้อหา ในการตรวจสอบ โดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบด้วย

1.1 นายทศพร บริบูรณ์ ปลัดเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ เทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นผู้เชี่ยวชาญเนื้อหา

1.2 นางสาวมยุรี เรืองศรีมัน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเชียงยืนวิทยา อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ปริญญาโทครุศาสตร์มหาบัณฑิต วิชาเอกคณิตศาสตร์ศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ วัดผลการวิจัย และออกแบบเครื่องมือ

1.3 นางกุหลาบ ภู่อ่าง นักบริหารงานการศึกษา เทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ปริญญาโทครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

2. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ไขโดยผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการคณาจารย์อิสระตรวจพิจารณาอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้

3. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับพนักงานเทศบาลตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 30 คน ทั้งนี้เพราะมีบริบทการดำเนินงานที่ใกล้เคียงกัน จากนั้นทำการทดสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อ มีค่าระหว่าง 0.49 – 0.89 และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 65) ทั้งนี้ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ มีค่าระหว่าง 0.49 – 0.89 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดที่ระดับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนทุกด้าน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขออนุญาตรับรองและแนะนำตัวผู้ศึกษาจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายกเทศบาลตำบลหัวนา อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามซึ่งได้จัดเตรียมไว้แล้วนำไปสอบถามกับพนักงานเทศบาลตำบลหัวนา อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ โดยอธิบายการตอบข้อมูลในแบบสอบถามให้ทุกคนทราบถึงวิธีการจัดเก็บแบบสอบถามและผู้ศึกษาจะเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบเสร็จแล้ว

ขั้นตอนที่ 3 ผู้ศึกษารวบรวมแบบสอบถามแล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามครบตามจำนวน 91 ชุด หากมีปัญหาและอุปสรรคเก็บแบบสอบถามไม่ครบ จะมีแบบสอบถามสำรองให้กับพนักงานเทศบาลตำบลหัวนา ทดแทนตามสังกัดต่าง ๆ ที่ส่งคืนมาไม่ครบ

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการ ดังนี้

1.1 นำแบบสอบถาม จำนวน 91 ชุด ที่รวบรวมได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม

1.2 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้วลงรหัสตามแบบการลงรหัส

1.3 นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วมาประมวลผลทางสถิติต่อไป

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์แบบสอบถาม ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีการหาค่าความถี่แล้วสรุปออกมาเป็นคำร้อยละ

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลหัวนาคำ อำเภอชาติลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลหัวนาคำ อำเภอชาติลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทของพนักงาน สถิติค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ใช้คำถามแบบประมาณค่า 5 ตัวเลือก คือ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด	กำหนดไว้ 5 คะแนน
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก	กำหนดไว้ 4 คะแนน
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง	กำหนดไว้ 3 คะแนน
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย	กำหนดไว้ 2 คะแนน
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	กำหนดไว้ 1 คะแนน

2.4 นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนแล้วไปประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยกำหนดค่าเฉลี่ยแล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ดังนี้

(บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 101 – 104)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปาน

กลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในจำแนกตาม ประเภทของพนักงาน

2.6. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำมาแจกแจงความถี่ นำเสนอเชิงพรรณนา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบเครื่องมือ

1.1 หากความสอดคล้อง และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อประเมินความสอดคล้อง และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของแบบสอบถาม โดยวิธีการ IOC (Index of Item – Objective Congruence) เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหา และความปรนัยของเครื่องมือด้านโครงสร้าง ด้านเนื้อหา ในการตรวจสอบ โดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะและนำ

ผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum r}{N}$$

เมื่อ IOC แทน คำนวณความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
วัตถุประสงค์

$\sum r$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00

1.2 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (α) คำนวณจากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด.

2545 : 101)

$$\alpha = \frac{k}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อคำถาม

$$\sum s_i^2 \quad \text{แทน} \quad \text{ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ}$$

$$s_t^2 \quad \text{แทน} \quad \text{ความแปรปรวนของคะแนนรวม}$$

1.3 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Total Correlation) ค่าประสิทธิภาพในการจำแนกคุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถามคะแนนสูงกับผู้ตอบแบบสอบถามคะแนนต่ำ คำนวณจากสูตร ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ของ Pearson มีสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 102)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ

$$r = \text{แทน ค่าอำนาจจำแนก}$$

$$X = \text{แทน คะแนนของข้อที่หาค่าอำนาจจำแนก}$$

$$Y = \text{แทน คะแนนรวมของทุกข้อ}$$

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ จากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 101)

$$\text{จากสูตร } P = \frac{fx \cdot 100}{N}$$

$$\text{เมื่อ } p \quad \text{แทน} \quad \text{ร้อยละ}$$

$$f \quad \text{แทน} \quad \text{ค่าความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ}$$

$$N \quad \text{แทน} \quad \text{จำนวนความถี่ทั้งหมด}$$

2.2 ค่าเฉลี่ย (μ) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103)

$$\text{จากสูตร } \mu = \frac{\sum x}{N}$$

$$\text{เมื่อ } \mu \quad \text{แทน} \quad \text{ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม}$$

$$\sum x \quad \text{แทน} \quad \text{ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม}$$

$$N \quad \text{แทน} \quad \text{จำนวนประชากร}$$

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) หาได้จากสูตรดังนี้
(บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 104)

จากสูตร

$$\sigma = \sqrt{\frac{N \sum (X - \mu)^2}{(n-1)}}$$

เมื่อ	σ	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัว
	μ	แทน	ค่าเฉลี่ย
	n	แทน	จำนวนคะแนนในแต่ละกลุ่ม
	$\sum x$	แทน	ผลรวม
	N	แทน	จำนวนคะแนนใหญ่
	Σ	แทน	ผลรวม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้ศึกษาจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

μ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

σ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

D แทน ค่าเฉลี่ยของผลต่างของคะแนน

ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จำนวน 91 ฉบับ มาจัดหมวดหมู่ตามประเภทของพนักงาน แล้วตรวจนับคะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประเภทของพนักงาน ของเทศบาลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้ความถี่ และร้อยละ
2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่าง ประเภทพนักงาน โดยใช้ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดย การสรุป ประเด็นหาความหมาย และแจกแจงความถี่ แล้วนำเสนอด้วยการพรรณนาความ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประเภทของพนักงาน เทศบาลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

ตารางที่ 5 จำนวน และร้อยละของประเภทของพนักงาน เทศบาลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประเภทของพนักงาน		
1. พนักงานเทศบาล	51	56.04
2. พนักงานจ้างตามภารกิจ	40	43.96
รวม	91	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 91 คน พบว่า พนักงานเทศบาล จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 56.04 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 43.96

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

2.1.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม

แรงจูงใจ	ประเภทของพนักงาน								
	พนักงานเทศบาล			พนักงานจ้างตามภารกิจ			โดยรวม		
	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1. ปักจัญจูงใจ	3.83	1.01	มาก	2.75	1.59	ปานกลาง	3.11	1.50	ปานกลาง
2. ปักจัญค้ำจุน	3.90	0.96	มาก	2.80	1.55	ปานกลาง	3.16	1.47	ปานกลาง
รวม	3.55	1.37	มาก	2.82	1.62	ปานกลาง	3.06	1.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.06, \sigma 1.57$) เมื่อจำแนกโดยรวมเป็นรายปักจัญ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกปักจัญ คือ ปักจัญจูงใจ

($\mu = 3.11, \sigma 1.50$) และปักจัญค้ำจุน ($\mu = 3.16, \sigma 1.47$) ตามลำดับ

2.1.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายปักจัญ

1) ปักจัญจูงใจ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ปักจัญจูงใจ โดยรวม
และจำแนกเป็นรายด้าน

ปักจัญจูงใจ	ประเภทของพนักงาน						ผลต่าง ค่าเฉลี่ย (D)
	พนักงานเทศบาล			พนักงานจ้างตามภารกิจ			
	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.87	1.09	มาก	2.66	1.01	ปานกลาง	1.21
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.69	1.11	มาก	2.71	1.61	ปานกลาง	0.98
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.76	1.09	มาก	2.79	1.55	ปานกลาง	0.97
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.95	1.13	มาก	2.79	1.01	ปานกลาง	1.16
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.86	1.06	มาก	2.81	1.70	ปานกลาง	1.05
รวม	3.83	1.01	มาก	2.75	1.59	ปานกลาง	1.08

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านปัจจัยจูงใจ ของพนักงานเทศบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.83$, $\sigma=1.01$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.95$, $\sigma=1.13$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu=3.87$, $\sigma=1.09$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu=3.86$, $\sigma=1.06$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.76$, $\sigma=1.09$) และ ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.69$, $\sigma=1.11$) ตามลำดับ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านปัจจัยจูงใจ ของพนักงานจ้างตามภารกิจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.75$, $\sigma=1.59$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu=2.81$, $\sigma=1.70$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=2.79$, $\sigma=1.55$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu=2.79$, $\sigma=1.01$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=2.71$, $\sigma=1.61$) และ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu=2.66$, $\sigma=1.01$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลต่างค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านปัจจัยจูงใจ ของพนักงานเทศบาลกับพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ผลต่างค่าเฉลี่ยโดยรวม เป็นไปในเชิงบวก ($D=1.08$) โดยเรียงลำดับผลต่างค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($D=1.21$) ด้านความรับผิดชอบ ($D=1.16$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($D=1.05$) ด้านการยอมรับนับถือ ($D=0.98$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($D=0.97$) ตามลำดับ

2) ปัจจัยค้ำจุน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ปัจจัยค้ำจุน โดยรวม
และจำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยค้ำจุน	ประเภทของพนักงาน						ผลต่าง ค่าเฉลี่ย (D)
	พนักงานเทศบาล			พนักงานจ้างตามภารกิจ			
	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ขององค์กร	3.93	0.96	มาก	2.83	1.60	ปานกลาง	1.10
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.04	0.99	มาก	2.88	1.62	ปานกลาง	1.16
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.98	0.99	มาก	2.86	1.59	ปานกลาง	1.12
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	3.97	1.05	มาก	2.85	1.62	ปานกลาง	1.12
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	4.05	0.93	มาก	2.91	1.64	ปานกลาง	1.14
6. ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	3.81	1.04	มาก	2.60	1.47	ปานกลาง	1.21
7. ด้านสถานะของอาชีพ	3.56	1.22	มาก	2.80	1.64	ปานกลาง	0.76
8. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.76	1.10	มาก	2.66	1.58	ปานกลาง	1.10
9. ด้านความมั่นคงในงาน	3.55	1.37	มาก	2.82	1.62	ปานกลาง	0.73
รวม	3.90	0.96	มาก	2.75	1.59	ปานกลาง	1.15

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านปัจจัยค้ำจุน ของพนักงานเทศบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.90$, $\sigma=0.96$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 9 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu=4.05$, $\sigma=0.93$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=4.04$, $\sigma=0.99$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.98$, $\sigma=0.99$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=3.97$, $\sigma=1.05$) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ($\mu=3.93$, $\sigma=0.96$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\mu=3.81$, $\sigma=1.04$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\mu=3.76$, $\sigma=1.10$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\mu=3.56$, $\sigma=1.12$) และด้านความมั่นคงในงาน ($\mu=3.55$, $\sigma=1.37$) ตามลำดับ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านปัจจัยค่าจ้าง ของพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.75$, $\sigma=1.59$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 9 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ผูกพัน ($\mu=2.91$, $\sigma=1.64$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=2.88$, $\sigma=1.62$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=2.86$, $\sigma=1.59$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=2.85$, $\sigma=1.62$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\mu=2.82$, $\sigma=1.62$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\mu=2.80$, $\sigma=1.64$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\mu=2.66$, $\sigma=1.58$) และ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\mu=2.60$, $\sigma=1.47$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลต่างค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านปัจจัยค่าจ้าง ของพนักงานเทศบาลกับพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ผลต่างค่าเฉลี่ยโดยรวม เป็นไปในเชิงบวก ($D = 1.15$) โดยเรียงลำดับผลต่างค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($D = 1.21$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($D = 1.16$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ผูกพัน ($D = 1.14$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($D = 1.12$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($D = 1.12$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($D = 1.10$) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ($D = 1.10$) ด้านสถานะของอาชีพ ($D = 0.76$) และ ด้านความมั่นคงในงาน ($D = 0.73$) ตามลำดับ

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายชื่อของแต่ละด้าน

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ประเภทของพนักงาน						ผลต่าง ค่าเฉลี่ย (D)
	พนักงานเทศบาล			พนักงานจ้างตามภารกิจ			
	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	
1. งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.03	1.12	มาก	2.68	1.65	ปานกลาง	1.35
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ	3.73	1.14	มาก	2.62	1.61	ปานกลาง	1.11
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	3.86	1.13	มาก	2.65	1.67	ปานกลาง	1.21
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ	3.86	1.16	มาก	2.67	1.68	ปานกลาง	1.19
รวม	3.87	1.09	มาก	3.05	1.56	ปานกลาง	0.82

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมพนักงานเทศบาล อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.87, \sigma = 1.09$) พนักงานจ้างตามภารกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.05, \sigma = 1.56$) เมื่อพิจารณาผลต่างค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านการความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลกับพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ผลต่างค่าเฉลี่ยโดยรวมเป็นไปในเชิงบวก ($D = 0.82$) โดยเรียงลำดับผลต่างค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ($D = 1.35$) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ($D = 1.21$) ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ ($D = 1.19$) และท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ ($D = 1.11$) ตามลำดับ

2. ด้านการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	ประเภทของพนักงาน						ผลต่างค่าเฉลี่ย (D)
	พนักงานเทศบาล			พนักงานจ้างตามภารกิจ			
	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของท่าน	4.00	1.17	มาก	2.60	1.60	ปานกลาง	1.40
2. ความคิดเห็นแลข้อเสนอนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.70	1.17	มาก	2.63	1.64	ปานกลาง	1.07
3. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.60	1.16	มาก	2.73	1.61	ปานกลาง	0.87
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน	3.46	1.45	มาก	2.88	1.76	ปานกลาง	0.58
รวม	3.69	1.11	มาก	2.79	1.69	ปานกลาง	0.90

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมพนักงานเทศบาล อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.69, \sigma = 1.11$) พนักงานจ้างตามภารกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.79, \sigma = 1.69$) เมื่อพิจารณาผลต่างค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านการยอมรับนับถือ ของพนักงานเทศบาลกับพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ผลต่างค่าเฉลี่ยโดยรวม เป็นไปในเชิงบวก ($D = 0.90$) โดยเรียงลำดับผลต่างค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของท่าน ($D = 1.41$) ความคิดเห็นและข้อเสนอนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($D = 1.07$) ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($D = 0.87$) และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน ($D = 0.58$) ตามลำดับ

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ประเภทของพนักงาน						ผลต่างค่าเฉลี่ย (D)
	พนักงานเทศบาล			พนักงานจ้างตามภารกิจ			
	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	
1. งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.63	1.49	มาก	2.78	1.65	ปานกลาง	0.85
2. งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนขั้นระดับสูงขึ้น	3.56	1.33	มาก	2.80	1.58	ปานกลาง	0.76
3. ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม	3.76	1.35	มาก	2.65	1.52	ปานกลาง	1.11
4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.10	0.99	มาก	2.93	1.67	ปานกลาง	1.17
รวม	3.76	1.09	มาก	2.79	1.55	ปานกลาง	0.97

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยรวมพนักงานเทศบาล อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.76, \sigma = 1.09$) พนักงานจ้างตามภารกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.79, \sigma = 1.55$) เมื่อพิจารณาผลต่างค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ของพนักงานเทศบาลกับพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ผลต่างค่าเฉลี่ยโดยรวม เป็นไปในเชิงบวก ($D = 0.97$) โดยเรียงลำดับผลต่างค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($D = 1.17$) ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม ($D = 1.11$) งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

(D = 0.85) และงานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาที่จะเลื่อนขั้นระดับสูงขึ้น (D = 0.76) ตามลำดับ

4. ด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการความ รับผิดชอบ

ด้านการความรับผิดชอบ	ประเภทของพนักงาน						ผลต่าง ค่าเฉลี่ย (D)
	พนักงานเทศบาล			พนักงานจ้างตามภารกิจ			
	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	
1. ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับ ความสนใจและความถนัด	4.03	1.21	มาก	2.83	1.67	ปานกลาง	1.20
2. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	4.00	1.31	มาก	2.65	1.60	ปานกลาง	1.35
3. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.90	1.37	มาก	2.77	1.61	ปานกลาง	1.13
4. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา	3.90	0.99	มาก	2.91	1.68	ปานกลาง	0.99
รวม	3.95	1.13	มาก	2.79	1.61	ปานกลาง	1.16

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการความรับผิดชอบ โดยรวมพนักงานเทศบาล อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95, \sigma = 1.13$) พนักงานจ้างตามภารกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.79, \sigma = 1.61$) เมื่อพิจารณาผลต่างค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านการความรับผิดชอบ ของ พนักงานเทศบาลกับพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ผลต่างค่าเฉลี่ยโดยรวม เป็นไปในเชิงบวก (D = 1.16) โดยเรียงลำดับผลต่างค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมี ความเหมาะสม (D = 1.35) ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด (D = 1.20) ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (D = 1.13) และ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา (D = 0.99) ตามลำดับ

5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ประเภทของพนักงาน						ผลต่างค่าเฉลี่ย (D)
	พนักงานเทศบาล			พนักงานจ้างตามภารกิจ			
	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำท่ายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.86	1.00	มาก	2.96	1.69	ปานกลาง	0.90
2. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน	3.76	1.22	มาก	2.81	1.81	ปานกลาง	0.95
3. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.90	1.21	มาก	2.77	1.76	ปานกลาง	1.13
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.93	1.22	มาก	2.70	1.71	ปานกลาง	1.23
รวม	3.86	1.06	มาก	2.81	1.70	ปานกลาง	1.05

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมพนักงานเทศบาลอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.86, \sigma = 1.06$) พนักงานจ้างตามภารกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.81, \sigma = 1.70$) เมื่อพิจารณาผลต่างค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของพนักงานเทศบาลกับพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ผลต่างค่าเฉลี่ยโดยรวม เป็นไปในเชิงบวก ($D = 1.05$) โดยเรียงลำดับผลต่างค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($D = 1.23$) งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ($D = 1.13$) ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่ง

ขอบข่ายงานที่ชัดเจน ($D = 0.95$) และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($D = 0.90$) ตามลำดับ

6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร

ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	ประเภทของพนักงาน						ผลต่างค่าเฉลี่ย (D)
	พนักงานเทศบาล			พนักงานจ้างตามภารกิจ			
	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	
1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีความชัดเจน	3.76	1.25	มาก	2.60	1.57	ปานกลาง	1.16
2. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	3.76	1.10	มาก	2.73	1.69	ปานกลาง	1.03
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.13	0.97	มาก	2.98	1.73	ปานกลาง	1.15
4. มีความชัดเจนของการส่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	4.13	0.97	มาก	3.06	1.77	ปานกลาง	1.07
รวม	3.93	0.99	มาก	2.83	1.63	ปานกลาง	1.10

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรโดยรวม พนักงานเทศบาล อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96, \sigma = 0.99$) พนักงานจ้างตามภารกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.83, \sigma = 1.63$) เมื่อพิจารณาผลต่างค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรของพนักงานเทศบาลกับพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ผลต่างค่าเฉลี่ยโดยรวม เป็นไปในเชิงบวก ($D = 1.10$) โดยเรียงลำดับผลต่างค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีความชัดเจน ($D = 1.16$) ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($D = 1.15$) มีความ

ชัดเจนของการส่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา ($D = 1.07$) และนโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ($D = 1.03$) ตามลำดับ

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขยงตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ประเภทของพนักงาน						ผลต่างค่าเฉลี่ย (D)
	พนักงานเทศบาล			พนักงานจ้างตามภารกิจ			
	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติ	4.26	1.04	มาก	2.93	1.66	ปานกลาง	1.33
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี	3.96	1.15	มาก	2.85	1.63	ปานกลาง	1.10
3. ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก	3.93	1.08	มาก	2.86	1.64	ปานกลาง	1.07
4. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน	4.00	0.98	มาก	2.90	1.66	ปานกลาง	1.10
รวม	3.93	0.96	มาก	2.83	1.60	ปานกลาง	1.10

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขยงตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมพนักงานเทศบาล อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93, \sigma = 0.96$) พนักงานจ้างตามภารกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.83, \sigma = 1.60$) เมื่อพิจารณาผลต่างค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขยงตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านการปกครองบังคับบัญชา ของพนักงานเทศบาลกับพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ผลต่างค่าเฉลี่ยโดยรวม เป็นไปในเชิงบวก ($D = 1.10$) โดยเรียงลำดับผลต่างค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติ ($D = 1.33$) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ($D = 1.10$) ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน

ของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน ($D = 1.10$) และท่านมีโอกาที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก ($D = 1.07$) ตามลำดับ

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ประเภทของพนักงาน						ผลต่างค่าเฉลี่ย (D)
	พนักงานเทศบาล			พนักงานจ้างตามภารกิจ			
	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	
1. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี	4.10	1.09	มาก	3.01	1.74	ปานกลาง	1.09
2. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	4.00	1.11	มาก	2.80	1.57	ปานกลาง	1.20
3. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	3.90	1.09	มาก	3.01	1.74	ปานกลาง	1.09
4. ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น	3.92	1.11	มาก	2.86	1.64	ปานกลาง	1.06
รวม	4.04	0.99	มาก	2.88	1.62	ปานกลาง	1.16

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมพนักงานเทศบาล อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04, \sigma = 0.99$) พนักงานจ้างตามภารกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.88, \sigma = 1.62$) เมื่อพิจารณาผลต่างค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงานเทศบาลกับพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ผลต่างค่าเฉลี่ยโดยรวม เป็นไปในเชิงบวก ($D = 1.16$) โดยเรียงลำดับผลต่างค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ($D = 1.20$) ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ($D = 1.13$) สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ($D = 1.09$) และผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น ($D = 1.06$) ตามลำดับ

9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ประเภทของพนักงาน						ผลต่าง ค่าเฉลี่ย (D)
	พนักงานเทศบาล			พนักงานจ้างตามภารกิจ			
	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	
1. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และ ห้องปฏิบัติงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.76	1.19	มาก	2.85	1.62	ปานกลาง	0.91
2. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	3.93	1.28	มาก	2.88	1.68	ปานกลาง	1.05
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงาน อย่างเป็นสัดส่วน	3.93	1.08	มาก	2.83	1.66	ปานกลาง	1.10
4. หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อม ในการปฏิบัติงาน	3.86	1.38	มาก	2.85	1.65	ปานกลาง	1.01
รวม	3.97	1.04	มาก	2.85	1.62	ปานกลาง	1.12

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมพนักงานเทศบาล อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97, \sigma = 1.04$) พนักงานจ้างตามภารกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.85, \sigma = 1.62$) เมื่อพิจารณาผลต่างค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานเทศบาลกับพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ผลต่างค่าเฉลี่ยโดยรวม เป็นไปในเชิงบวก ($D = 1.12$) โดยเรียงลำดับผลต่างค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน ($D = 1.10$) อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($D = 1.05$) หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน ($D = 1.01$) และหน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($D = 0.91$) ตามลำดับ

10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	ประเภทของพนักงาน						ผลต่าง ค่าเฉลี่ย (D)
	พนักงานเทศบาล			พนักงานจ้างตามภารกิจ			
	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสม กับปริมาณงานและความ รับผิดชอบ	3.73	1.11	มาก	2.70	1.68	ปานกลาง	1.03
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับ สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	4.13	0.97	มาก	2.98	1.73	ปานกลาง	1.15
3. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอก เวลาราชการ(เบี้ยเลี้ยง)ที่ได้รับมี ความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	4.13	0.97	มาก	3.06	1.77	ปานกลาง	1.07
4. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้าน ต่างๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว	4.26	1.04	มาก	2.93	1.66	ปานกลาง	1.33
รวม	4.05	0.93	มาก	2.91	1.64	ปานกลาง	1.14

จากตารางที่ 18 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมพนักงานเทศบาล อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05, \sigma = 0.93$) พนักงานจ้างตามภารกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.91, \sigma = 1.64$) เมื่อพิจารณาผลต่างค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ของพนักงานเทศบาลกับพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ผลต่างค่าเฉลี่ยโดยรวม เป็นไปในเชิงบวก ($D = 1.14$) โดยเรียงลำดับผลต่างค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว ($D = 1.33$) เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($D = 1.15$) ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ(เบี้ยเลี้ยง)ที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($D = 1.07$) และเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ($D = 1.03$) ตามลำดับ

11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านโอกาสที่จะ ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต	ประเภทของพนักงาน						ผลต่าง ค่าเฉลี่ย (D)
	พนักงานเทศบาล			พนักงานจ้างตามภารกิจ			
	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	
1. การมีโอกาสในการขยายงานของ องค์กร	3.96	1.15	มาก	2.85	1.63	ปานกลาง	1.11
2. การมีโอกาสในการขยายตำแหน่งที่ สูงขึ้นขององค์กร	4.00	1.17	มาก	2.60	1.60	ปานกลาง	1.40
3. การมีโอกาสในการขยายเลื่อนระดับ ที่สูงขึ้น	3.46	1.30	มาก	2.36	1.53	ปานกลาง	1.10
รวม	3.81	1.04	มาก	2.60	1.47	ปานกลาง	1.21

จากตารางที่ 19 พบว่า พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมพนักงานเทศบาล อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81, \sigma = 1.04$) พนักงานจ้างตามภารกิจ อยู่ใน ระดับปานกลาง ($\mu = 2.60, \sigma = 1.47$) เมื่อพิจารณาผลต่างค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ของพนักงานเทศบาลกับพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ผลต่างค่าเฉลี่ยโดยรวม เป็นไปในเชิงบวก ($D = 1.21$) โดยเรียงลำดับผลต่างค่าเฉลี่ยจาก มากไปน้อย คือ การมีโอกาสในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กร ($D = 1.40$) การมีโอกาส ในการขยายงานขององค์กร ($D = 1.11$) และการมีโอกาสในการขยายเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ($D = 1.10$) ตามลำดับ

12. ด้านสถานะอาชีพ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสถานะ อาชีพ

ด้านสถานะอาชีพ	ประเภทของพนักงาน						ผลต่าง ค่าเฉลี่ย (D)
	พนักงานเทศบาล			พนักงานจ้างตามภารกิจ			
	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	
1. อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	3.60	1.16	มาก	2.73	1.61	ปานกลาง	0.87
2. ได้รับความไว้วางใจในการ ปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี	3.46	1.45	มาก	2.88	1.76	ปานกลาง	0.58
3. ความมั่นใจในการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งหน้าที่	3.63	1.49	มาก	2.78	1.65	ปานกลาง	0.85
รวม	3.56	1.22	มาก	2.80	1.64	ปานกลาง	0.76

จากตารางที่ 20 พบว่า พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสถานะอาชีพ โดยรวมพนักงานเทศบาล อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.56, \sigma = 1.22$) พนักงานจ้างตามภารกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.80, \sigma = 1.64$) เมื่อพิจารณาผลต่างค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านสถานะอาชีพ ของพนักงาน เทศบาลกับพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ผลต่างค่าเฉลี่ยโดยรวม เป็นไปในเชิงบวก ($D = 0.76$) โดยเรียงลำดับผลต่างค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ($D = 0.87$) ความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ($D = 0.85$) และได้รับความไว้วางใจใน การปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี ($D = 0.58$) ตามลำดับ

13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ประเภทของพนักงาน						ผลต่างค่าเฉลี่ย (D)
	พนักงานเทศบาล			พนักงานจ้างตามภารกิจ			
	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	
1. ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล	4.00	1.17	มาก	2.60	1.60	ปานกลาง	1.40
2. ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติ	3.70	1.17	มาก	2.63	1.64	ปานกลาง	1.07
3. ความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งเสริมในการปฏิบัติงาน	3.60	1.16	มาก	2.73	1.61	ปานกลาง	0.87
รวม	3.76	1.10	มาก	2.66	1.58	ปานกลาง	1.10

จากตารางที่ 21 พบว่า พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมพนักงานเทศบาล อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.76, \sigma = 1.10$) พนักงานจ้างตามภารกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.66, \sigma = 1.58$) เมื่อพิจารณาผลต่างค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ของพนักงานเทศบาลกับพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ผลต่างค่าเฉลี่ยโดยรวม เป็นไปในเชิงบวก ($D = 1.10$) โดยเรียงลำดับผลต่างค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ($D = 1.40$) ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติ ($D = 1.07$) และความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งเสริมในการปฏิบัติงาน ($D = 0.87$) ตามลำดับ

14. ด้านความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	ประเภทของพนักงาน						ผลต่าง ค่าเฉลี่ย (D)
	พนักงานเทศบาล			พนักงานจ้างตามภารกิจ			
	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	
1. ในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย	3.46	1.45	มาก	2.88	1.76	ปานกลาง	0.58
2. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	3.63	1.49	มาก	2.78	1.65	ปานกลาง	0.87
3. การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่	3.56	1.33	มาก	2.80	1.58	ปานกลาง	0.76
รวม	3.55	1.37	มาก	2.82	1.62	ปานกลาง	0.73

จากตารางที่ 22 พบว่า พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมพนักงานเทศบาล อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.55, \sigma = 1.37$) พนักงานจ้างตามภารกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.82, \sigma = 1.62$) เมื่อพิจารณาผลต่างค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานเทศบาลกับพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ผลต่างค่าเฉลี่ยโดยรวม เป็นไปในเชิงบวก ($D = 0.73$) โดยเรียงลำดับผลต่างค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน ($D = 0.87$) การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่ ($D = 0.76$) และในการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย ($D = 0.58$) ตามลำดับ

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่าง ประเภทพนักงาน

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
ตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่าง ประเภทพนักงาน
ปัจจัยจูงใจโดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยจูงใจ	ประเภทของพนักงาน						ผลต่าง ค่าเฉลี่ย (D)
	พนักงานเทศบาล			พนักงานจ้างตามภารกิจ			
	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.87	1.09	มาก	2.66	1.01	ปานกลาง	1.21
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.69	1.11	มาก	2.71	1.61	ปานกลาง	0.98
3. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	3.76	1.09	มาก	2.79	1.55	ปานกลาง	0.97
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.95	1.13	มาก	2.79	1.01	ปานกลาง	1.16
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.86	1.06	มาก	2.81	1.70	ปานกลาง	1.05
รวม	3.83	1.01	มาก	2.75	1.59	ปานกลาง	1.08

จากตารางที่ 23 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านปัจจัยจูงใจ ของพนักงานเทศบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.83$, $\sigma=1.01$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.95$, $\sigma=1.13$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu=3.87$, $\sigma=1.09$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu=3.86$, $\sigma=1.06$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.76$, $\sigma=1.09$) และ ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.69$, $\sigma=1.11$) ตามลำดับ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านปัจจัยจูงใจ ของพนักงานจ้างตามภารกิจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.75$, $\sigma=1.59$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu=2.81$, $\sigma=1.70$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=2.79$, $\sigma=1.55$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu=2.79$, $\sigma=1.01$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=2.71$, $\sigma=1.61$) และ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu=2.66$, $\sigma=1.01$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลต่างค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านปัจจัยจูงใจ ของพนักงานเทศบาลกับพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ผลต่างค่าเฉลี่ยพบว่าพนักงานเทศบาลมีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจ

สูงกว่าพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยเรียงลำดับผลต่างค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($D = 1.21$) ด้านความรับผิดชอบ ($D = 1.16$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($D = 1.05$) ด้านการยอมรับนับถือ ($D = 0.98$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($D = 0.97$) ตามลำดับ

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่าง ประเภทพนักงาน บัณฑิตศึกษา โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยค่าจูง	ประเภทของพนักงาน						ผลต่างค่าเฉลี่ย (D)
	พนักงานเทศบาล			พนักงานจ้างตามภารกิจ			
	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	
1. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.93	0.96	มาก	2.83	1.60	ปานกลาง	1.10
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.04	0.99	มาก	2.88	1.62	ปานกลาง	1.16
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.98	0.99	มาก	2.86	1.59	ปานกลาง	1.12
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.97	1.05	มาก	2.85	1.62	ปานกลาง	1.12
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ	4.05	0.93	มาก	2.91	1.64	ปานกลาง	1.14
6. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.81	1.04	มาก	2.60	1.47	ปานกลาง	1.21
7. ด้านสถานะของอาชีพ	3.56	1.22	มาก	2.80	1.64	ปานกลาง	0.76
8. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.76	1.10	มาก	2.66	1.58	ปานกลาง	1.10
9. ด้านความมั่นคงในงาน	3.55	1.37	มาก	2.82	1.62	ปานกลาง	0.73
รวม	3.90	0.96	มาก	2.75	1.59	ปานกลาง	1.15

จากตารางที่ 24 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านปัจจัยค่าจูง ของพนักงานเทศบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.96$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 9 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.93$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.99$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.99$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.97$, $\sigma = 1.05$) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.96$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\mu = 3.81$, $\sigma = 1.04$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\mu = 3.76$, $\sigma = 1.10$)

ด้านสถานะของอาชีพ ($\mu=3.56$, $\sigma =1.12$) และด้านความมั่นคงในงาน ($\mu=3.55$, $\sigma =1.37$) ตามลำดับ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านปัจจัยค้ำจุน ของพนักงานจ้างตามภารกิจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.75$, $\sigma =1.59$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 9 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ($\mu=2.91$, $\sigma =1.64$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=2.88$, $\sigma =1.62$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=2.86$, $\sigma =1.59$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=2.85$, $\sigma =1.62$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\mu=2.82$, $\sigma =1.62$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\mu=2.80$, $\sigma =1.64$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\mu=2.66$, $\sigma =1.58$) และ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\mu=2.60$, $\sigma =1.47$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลต่างค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านปัจจัยค้ำจุน ของพนักงานเทศบาลกับพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ผลต่างค่าเฉลี่ยโดยรวมพบว่าพนักงานเทศบาลมีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจสูงกว่าพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยเรียงลำดับผลต่างค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($D = 1.21$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($D = 1.16$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ($D = 1.14$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($D = 1.12$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($D = 1.12$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($D = 1.10$) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ($D = 1.10$) ด้านสถานะของอาชีพ ($D = 0.76$) และ ด้านความมั่นคงในงาน ($D = 0.73$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาโดยการสรุปประเด็นหาความหมาย และแจกแจงความถี่ในแต่ละประเด็น

จากวัตถุประสงค์ ข้อ 3 ผู้วิจัยต้องการศึกษาข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ แสดงในตาราง

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
1.	ควรให้เงินเดือนควรให้มีความเหมาะสมมากกว่านี้ ตามสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	25
2.	ควรให้ความสำคัญในบทบาทกับพนักงานให้มากขึ้น โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	15
3.	ควรส่งเสริมมีโอกาสในการขยายเลื่อนระดับที่สูงขึ้น	10
4.	ควรปรับปรุงการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความรวดเร็ว และมีความยุติธรรม	10
5.	ควรมีการจัดสัดส่วนของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สะดวก สบาย	10
6.	ไม่ควรก้าวท้าว ในเรื่องส่วนตัวของพนักงาน	8
7.	ควรปรับปรุงต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง ที่ต้องครบสัญญาเพียง 4 ปี ยังไม่มีความมั่นคงพอ	8
8.	ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ใช้หลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	7

จากตารางที่ 25 พบว่า ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ควรให้เงินเดือนควรให้มีความเหมาะสมมากกว่านี้ ตามสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ควรให้ความสำคัญกับพนักงานให้มากขึ้น ควรส่งเสริมมีโอกาสในการขยายเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ควรปรับปรุงการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความรวดเร็ว และมีความยุติธรรม ควรมีการจัดสัดส่วนของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สะดวก สบาย ไม่ควรก้าวท้าว ในเรื่องส่วนตัวของพนักงาน ควรปรับปรุงต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง ที่ต้องครบสัญญาเพียง 4 ปี ยังไม่มีความมั่นคงพอ และ ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ใช้หลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่า

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

จากการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.06, \sigma = 1.57$) เมื่อจำแนกโดยรวมเป็นรายปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ($\mu = 3.11, \sigma = 1.50$) และปัจจัยค่าจูง ($\mu = 3.16, \sigma = 1.47$) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่าง ประเภทของพนักงาน ต่างกัน

2.1 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม ประเภทของพนักงาน คือ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างภารกิจ พบว่า

2.1.1 ปัจจัยจูงใจ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านปัจจัยจูงใจ ของพนักงานเทศบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83, \sigma = 1.01$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน

ระดับมากที่สุด 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.95$, $\sigma=1.13$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu=3.87$, $\sigma=1.09$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu=3.86$, $\sigma=1.06$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.76$, $\sigma=1.09$) และ ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.69$, $\sigma=1.11$) ตามลำดับ และในส่วนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานจ้างตามภารกิจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.75$, $\sigma=1.59$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu=2.81$, $\sigma=1.70$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=2.79$, $\sigma=1.55$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu=2.79$, $\sigma=1.01$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=2.71$, $\sigma=1.61$) และ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu=2.66$, $\sigma=1.01$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลต่างค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานเทศบาลกับพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ผลต่างค่าเฉลี่ยโดยรวม เป็นไปในเชิงบวก ($D = 1.08$) โดยเรียงลำดับผลต่างค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($D = 1.21$) ด้านความรับผิดชอบ ($D = 1.16$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($D = 1.05$) ด้านการยอมรับนับถือ ($D = 0.98$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($D = 0.97$) ตามลำดับ

2.1.2 ปัจจัยค้ำจุน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านปัจจัยค้ำจุนของพนักงานเทศบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.90$, $\sigma=0.96$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 9 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu=4.05$, $\sigma=0.93$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=4.04$, $\sigma=0.99$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.98$, $\sigma=0.99$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=3.97$, $\sigma=1.05$) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ($\mu=3.93$, $\sigma=0.96$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\mu=3.81$, $\sigma=1.04$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\mu=3.76$, $\sigma=1.10$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\mu=3.56$, $\sigma=1.12$) และด้านความมั่นคงในงาน ($\mu=3.55$, $\sigma=1.37$) ตามลำดับ และในส่วนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านปัจจัยค้ำจุนของพนักงานจ้างตามภารกิจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.75$, $\sigma=1.59$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 9 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์

เกลือกล ($\mu=2.91$, $\sigma =1.64$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=2.88$, $\sigma =1.62$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=2.86$, $\sigma =1.59$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=2.85$, $\sigma =1.62$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\mu=2.82$, $\sigma =1.62$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\mu=2.80$, $\sigma =1.64$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\mu=2.66$, $\sigma =1.58$) และ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\mu=2.60$, $\sigma =1.47$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลต่างค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านปัจจัยค่าจูง ของพนักงานเทศบาลกับพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ผลต่างค่าเฉลี่ยโดยรวม เป็นไปในเชิงบวก ($D = 1.15$) โดยเรียงลำดับผลต่างค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($D = 1.21$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($D = 1.16$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกลือกล ($D = 1.14$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($D = 1.12$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($D = 1.12$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($D = 1.10$) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ($D = 1.10$) ด้านสถานะของอาชีพ ($D = 0.76$) และ ด้านความมั่นคงในงาน ($D = 0.73$) ตามลำดับ

3. ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยสรุป ดังนี้

จากการศึกษาพบว่า ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

คือ ควรให้เงินเดือนควรให้มีความเหมาะสมมากกว่านี้ ตามสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน ด้านนโยบายและการบริหารงาน คือ ควรให้ความสำคัญกับพนักงานให้มากขึ้น ควรส่งเสริมมีโอกาสนในการขยายเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ควรปรับปรุงการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความรวดเร็ว และมีความยุติธรรม ควรมีการจัดสัดส่วนของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สะดวกสบาย ไม่ควรก้าวก่าย ในเรื่องส่วนตัวของพนักงาน ควรปรับปรุงต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง ที่ต้องครบสัญญาเพียง 4 ปี ยังไม่มีความมั่นคงพอ และ ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ใช้หลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาอภิปรายตามข้อสรุป ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกโดยรวมเป็นรายปัจจัย พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ตามลำดับ โดยเมื่อพิจารณาผลต่างค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านปัจจัยจูงใจ ของพนักงานเทศบาลกับพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ผลต่างค่าเฉลี่ยโดยรวม เป็นไปในเชิงบวก โดยเรียงลำดับผลต่างค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ในด้านปัจจัยค้ำจุน ของพนักงานเทศบาลกับพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ผลต่างค่าเฉลี่ยโดยรวม เป็นไปในเชิงบวก โดยเรียงลำดับผลต่างค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านสถานะของอาชีพและ ด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ

โดย ในการบริหารงานของเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ เทศบาลตำบลหัวนาคำได้มีการดำเนินงาน ตามอำนาจหน้าที่ในภารกิจงานที่หลากหลาย ที่ได้รับการสั่งการจากส่วนกลาง ในการบริการประชาชนอย่างเต็มประสิทธิภาพให้บริการประชาชนได้รับความพึงพอใจให้ได้มากที่สุด ซึ่งอาจทำให้คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลหัวนาคำ ยังให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่มากเท่าที่ควร จากผลการศึกษา อาจเป็นเพราะว่า

1.1 เทศบาลหัวนาคำมีภารกิจที่มากในการพัฒนา ซึ่งคณะผู้บริหารจึงให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นหลักแก่ ประชาชนชนพื้นที่ ทำให้สัดส่วนการพัฒนาการงานการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของเทศบาลหัวนาคำ มีไม่มากนัก

1.2 ในการทำงานพนักงานเทศบาลถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงาน โดยได้รับการตรวจสอบการทำงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) สำนักงานป้องกันการค้าสุจริตแห่งชาติ (ปปช.) และหน่วยตรวจสอบต่างๆ ที่เมื่อตรวจพบข้อผิดพลาดจะมีบทลงโทษ มายัง พนักงานเทศบาล เป็นหลัก ด้วยเป็นหน้าที่และความ

รับผิดชอบ แต่มีผลกระทบต่อผู้บริหาร หรือนักการเมืองที่น้อยมาก ซึ่ง นักการเมืองมีวาระเพียง 4 ปี จึงทำให้พนักงานเทศบาล ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนา คำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่มีความกล้าที่จะดำเนินการใน โครงการกิจกรรมที่มีความเสี่ยง

1.3 ในด้านการสร้างโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เทศบาลหัวนา คำ มีการดำเนินการในการกำหนดโครงสร้างองค์กรในโอกาสในการขยายงานในตำแหน่งต่างๆขององค์กร ยังคงมีน้อย การมีโอกาสในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กรมีความเป็นไปได้น้อยรวมถึงการขยายเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

1.4 ในด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยที่พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ ไม่สามารถปฏิบัติงานตรงตาม วัตถุประสงค์ ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จยังคงมีน้อย และผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพยังคงต้องปรับปรุง

1.5 ในด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่ว่าจะ เป็น นายกเทศมนตรี หรือผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการในเทศบาล ยังคงขาดการให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชา มีความรู้ไม่เพียงพอ ในการบริหารเป็นอย่างดี มีโอกาสน้อยในการที่จะพบและปรึกษาหารือ ผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก และผู้บังคับในหน่วยงานของให้อิสระในการปฏิบัติงานในระดับที่ไม่มากพอ

1.6 ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในองค์ประกอบของอาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานยังไม่มีความพร้อม เพียงพอ หนี้อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่ครบ มีการบริการที่ยังไม่เป็นสัดส่วนและหน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ น้อย

1.7 ในด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ผู้บริหารมีนโยบายมีความชัดเจนที่ไม่เน้นการสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ขาดเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และมีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาที่ยังน้อยอยู่

1.8 ในด้านความรับผิดชอบ พนักงานเทศบาล มีความสนใจและความถนัด ที่ต่างกัน ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ยังไม่เพียงพอ

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา คำจร (2551 : 113-114) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัด

กาฬสินธุ์ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชฌาย์ ทาระมี (2553 : 79-80) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานและด้านความรับผิดชอบ สำหรับด้านปัจจัยค่าจูง พบว่ามีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านสุดท้ายคือ ด้านนโยบายและการบริหาร

2. พนักงานเทศบาล ที่มีประเภทของตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทของพนักงาน พนักงานเทศบาล กับ พนักงานจ้างตามภารกิจ โดยรวม แตกต่างกัน พบว่า ใน ปัจจัยจูงใจ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านปัจจัยจูงใจ ของพนักงานเทศบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ ด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ แต่ในส่วนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านปัจจัยจูงใจ ของพนักงานจ้างตามภารกิจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ

ปัจจัยสำคัญ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านปัจจัยสำคัญ ของพนักงานเทศบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 9 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสถานะของอาชีพ และด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ และในส่วนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านปัจจัยสำคัญ ของพนักงานจ้างตามภารกิจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 9 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ตามลำดับ

สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากผลการศึกษาอาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ เทศบาลห้วยน้ำคำได้ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนในการขับเคลื่อนภารกิจการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของเทศบาลที่ได้กำหนดไว้ โดยการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในทุกตำแหน่ง มีการกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามแต่ละสายงานความรับผิดชอบอย่างชัดเจนตามมาตรฐานตำแหน่งที่กำหนดไว้ ผู้บริหารท้องถิ่นมีการกระตุ้นการทำงานของแต่ละคนได้ใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อสร้างผลงานในงานหน้าที่ที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ เพื่อการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนและความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียมกัน แต่ด้วยสถานะในประเภทตำแหน่งคือ พนักงานเทศบาล นั้นเป็นตำแหน่ง ข้าราชการในเทศบาล ที่มีสิทธิ มีทิศทางการก้าวหน้าในการทำงานได้จนเกษียณอายุราชการ คือ 60 ปี มีเกียรติศักดิ์ศรีในสังคม โดยมิติศความสำเร็จในการทำงานที่ชัดเจนในอำนาจหน้าที่ ในด้านการยอมรับนับถือ ด้วยเป็นราชการจึงมีการให้การยอมรับในวงกว้าง มีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ชัดเจน คาดหวังได้ว่าตลอดอายุราชการ 60 ปี จะสามารถขึ้นดำรงตำแหน่งได้ถึงระดับใด ด้านความรับผิดชอบ มีหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความเป็นเอกเทศในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร สามารถแปลงนโยบายไปปฏิบัติเพื่อสนองนโยบายผู้บริหาร หรือองค์กรได้เลย ด้านการปกครองบังคับ

ปัญญา มีความเป็นลำดับขั้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานดี ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็ถือได้ มิติที่ดีได้มากกว่า พนักงานจ้างภารกิจ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีความก้าวหน้าสูง ด้านสถานะของอาชีพ มีความมั่นคง เพราะ จนเกษียณ และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดี โดยแตกต่างจาก พนักงานจ้างตามภารกิจ ที่มีสัญญาจ้างเพียง 4 ปี แล้วต้องมีการประเมินใหม่อยู่เรื่อยๆ ในระยะทุกๆ 6 เดือน ไม่มีความมั่นคงในอาชีพ เป็นเพียงผู้ช่วย ข้าราชการคือผู้ช่วย พนักงานเทศบาล จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทของพนักงาน พนักงานเทศบาล กับ พนักงานจ้างตามภารกิจ แตกต่างกัน โดยพนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ มากกว่า พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณรัตน์ อิ่มรัมย์(2550 : 85) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มประเภทพนักงาน คือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยรวมพบว่า พนักงานส่วนตำบล ประเภทพนักงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีประเภทพนักงาน แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล สิงห์ทอง (2554 : 72-73) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลือชา ภักดีศรี (2551 : 67-68) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง อำเภอโพธารอง จังหวัด ราชบุรี พบว่า บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียงที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้านไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานจ้างตาม ภารกิจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือมากกว่า พนักงานเทศบาลสามัญและพนักงานจ้างทั่วไปมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานมากกว่า พนักงานเทศบาลสามัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ มี บางประเด็น ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรนำมา ปรับปรุงพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอ ยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 ควรพิจารณาในเรื่องของการให้เงินเดือนควรให้มีความเหมาะสมมากกว่านี้ ตามสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน

1.2 ควรพัฒนานโยบายและการบริหารงาน เน้นการให้ความสำคัญกับพนักงาน ให้มากขึ้น

1.3 กระตุ้นการทำงานโดยสร้าง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า คือ ส่งเสริมมี โอกาสในการขยายเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

1.4 ควรปรับปรุงการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความรวดเร็ว และมีความ ยุติธรรม

1.5 ควรมีการจัดสัดส่วนของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สะดวก สบาย

1.6 ควรปรับปรุงต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง ที่ต้องครบสัญญาเพียง 4 ปี ยังไม่มีความมั่นคงพอ

1.7 ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ใช้หลักการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาล

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังต่อไปนี้

2.1 ควรพัฒนาการสร้าง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าของพนักงานเทศบาล หัวหน้าฯ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.4 ควรพัฒนาการทำงานที่บรรลุความสำเร็จในการทำงาน สร้างความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ

2.5 พัฒนาการปกครองบังคับบัญชา โดย นายกเทศมนตรี หรือผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการในเทศบาล ต้องพัฒนาความรู้ความสามารถให้การยอมรับ เปิดโอกาสในการที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก และผู้บังคับในหน่วยงานของให้อิสระในการปฏิบัติงาน

2.6 ควรปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีความเหมาะสม

2.7 พัฒนา นโยบายในการทำงานที่มีความชัดเจนที่

2.8 พัฒนาความรับผิดชอบในงานมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ให้อิสระ

3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวหน้าฯ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

3.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวหน้าฯ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กนกพร แสงไกร. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม .
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, กรม กระทรวงมหาดไทย. (2547). **กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเทศบาลตำบล**. กรุงเทพฯ : กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.
- กานต์พิชชา สุริเตอร์. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กาทิพย์ ศิริชมพู่. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอพนมไพร จังหวัดนครพนม**. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม .
- จริญญา ทรูพิพรม.(2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูลอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น**. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม .
- จุไรรัตน์ โชติรัตน์. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขามอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์**. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม .
- จำเอกธวิวัฒน์ ปาคาธา. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม**. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม .
- ชุมพล บุตุธรรม. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์ชัยอำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย**. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม .
- ชูวงษ์ ฉายะบุตร. (2539). **การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- ทวี พันธฐาติภูษ. (2537). **การปกครองท้องถิ่น**. มหาสารคาม : วิทยาลัยครูมหาสารคาม.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2540). **การวางแผน**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนวรรณ พลหารญ. (2543). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย. (2539). เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตร มนุษย์สัมพันธ์และจิตวิทยาในการทำงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีรพนธ์ คงนาง. (2544). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา,” วารสารวิชาการ. ปีที่ 3 ฉบับที่ 12 : 72-78.
- นรา สมประสงค์. (2541). ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- _____. (2544). แรงจูงใจในการประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์. (2546). รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ขอนแก่น : พระธรรมบัณฑิต.
- พูนศักดิ์ วานิชวิเศษกุล. (2532). การปกครองท้องถิ่นและพื้นฐานการพัฒนาประชาธิปไตย : กรณีศึกษาสภาตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ .
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2544). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- เรียมทอง ศรีทอง. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ : เวิร์ดเวฟเอ็นดูเคชั่น.
- ลิขิต ธีรเวคิน. (2548). วิวัฒนาการการเมืองการปกครองไทย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลือชา ภักดีศรี. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียงอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม .
- วิเชียร วิทษอุดม. (2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีรฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิไล สิงห์ทอง. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางเมือง จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม .
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2539). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา
- สมยศ นาวิการ. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สุกัญญา กำจร. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในอำเภอนามนจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม .

- สุพิชฌาย์ หาระมี. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์**. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม .
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). **เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ : เน้นพฤติกรรมมนุษย์**. กรุงเทพฯ : ชรรมนิติ.
- สมพงษ์ เกษมสิน.(2532). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมศักดิ์ พรมเตื้อ. (2551). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม .
- เทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ.(2558). **แผนอัตรากำลังสามปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2560**. กาฬสินธุ์ เทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล.(2545). **จิตวิทยาการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรุณรัตน์ อิ่มรัง.(2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม .
- อุทัย หิรัญโต. (2543). **การปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- Herzberg Frederick.(1959). **The Motivation to Work**. New York : John : Willey & Sons.
- Maslow Abraham H.(1954). **Motivation and Personality**. New York : Harper.
- Mc Clelland, David C.(1985). **Human Motivation**. Scott, Foresman and Co.Glenview.
- Nelson L. Debra, Organ, Dennis W. and Bateman, Thomus S.(1993). **Organization Behavior**. U State of America : R.R.Donnelley,
- Wit, Daniel.(1967). **A comparative Survey of Local Govt. and Administration**. Bangkok : Kurusapha Press,
- Wood, Samuel E. and Wood.(1999). **Ellen Green. The World of Psychology**. 3rd ed. Boston, MA :Allyn and Bueon.
- Zimabardo, Philip G. and Werber, Ann L. (1997). **Psychology**. 2nd ed. New York : R.R. Donnelley



ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามการศึกษา

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขงตลาด
จังหวัดกาฬสินธุ์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขงตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์
 - ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขงตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์
3. ทุกคำตอบในแบบสอบถามฉบับนี้เป็นการแสดงความคิดเห็นโดยภาพรวมของหน่วยงานจึงไม่มีผลใด ๆ ต่อท่านและผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ ผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านเป็นความลับ
4. ขอความกรุณาให้ตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพราะทุกคำตอบจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการเสนอเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่าน
หวังว่าเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามจากท่านและขอขอบพระคุณมาพร้อมนี้

นางสาวมานิตา ภูเหล็กชัย

นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

ประเภทของพนักงาน

- () พนักงานเทศบาล
- () พนักงานจ้างตามภารกิจ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนา
คำอำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

คำชี้แจง : โปรดอ่านพิจารณาข้อความและเขียนเครื่องหมาย / ลงใน () ในช่องหมายเลข 5 4 3 2 หรือ 1 ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของท่าน ระดับการปฏิบัติ 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่าง การตอบแบบสอบถาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(/) ท่านพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากสามารถทำได้เองตั้งแต่ต้นจนจบ		/			

จากตัวอย่าง ข้อที่ (/) แสดงว่า ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเนื่องจาก
สามารถทำได้เองตั้งแต่ต้นจนจบ อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยจูงใจ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1. งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ					
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาคง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้					
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ					
ด้านการยอมรับนับถือ					
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของท่าน					
6. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
7. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
8. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
9. งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
10. งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนขั้นระดับสูงขึ้น					
11. ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม					
12. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					

ปัจจัยจิตใจ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความรับผิดชอบ					
13. ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด					
14. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม					
15. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
16. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา					
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
17. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
18. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน					
19. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะกับความรู้ความสามารถของท่าน					
20. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่					
	ระดับค่าจูงในการปฏิบัติ				
ปัจจัยค่าจูง	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร					
21. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีความชัดเจน					
22. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ					
23. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
24. มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา					

ปัจจัยล้าจุน	ระดับล้าจุนในการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
25. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกรีฑาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติ					
26. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี					
27. ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก					
28. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
29. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี					
30. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน					
31. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม					
32. ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
33. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
34. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
35. หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน					
36. หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน					
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล					
37. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ					

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
38. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
39. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ(เบี้ยเลี้ยง)ที่ท่านมีความเหมาะสมในกาปฏิบัติงาน					
40. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว					
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
41. การมีโอกาสในการขยายงานขององค์กร					
42. การมีโอกาสในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กร					
43. การมีโอกาสในการขยายเลื่อนระดับที่สูงขึ้น					
ด้านสถานะของอาชีพ					
44. อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ					
45. ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี					
46. ความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่					
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว					
47. ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล					
48. ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติ					
49. ความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งเสริมในการปฏิบัติงาน					
ด้านความมั่นคงในงาน					
50. ในการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย					
51. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน					
52. การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยนา
คำอำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาลตำบลห้วยนา คำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....





การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

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

การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม (ต่อ)

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
23	1	1	1	3	1
24	1	1	1	3	1
25	1	1	1	3	1
26	1	1	1	3	1
27	1	1	1	3	1
28	1	1	1	3	1
29	1	1	1	3	1
30	0	1	1	2	0.67
31	0	1	1	2	0.67
32	0	1	1	2	0.67
33	1	1	1	3	1
34	1	1	1	3	1
35	1	1	1	3	1
36	0	1	1	2	0.67
37	1	1	0	2	0.67
38	1	1	1	3	1
39	1	1	1	3	1
40	1	1	0	2	0.67
41	1	1	1	3	1
42	1	1	1	3	1
43	0	1	1	2	0.67
44	1	1	0	2	0.67

การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม (ต่อ)

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
45	1	1	1	3	1
46	1	1	1	3	1
47	1	1	1	3	1
48	0	1	1	2	0.67
49	1	1	1	3	1
50	1	1	1	3	1
51	1	1	1	3	1
52	0	1	1	2	0.67



ภาคผนวก ข

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
การหาคุณภาพเครื่องมือ
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ค่าอำนาจการจำแนกของเครื่องมือวิจัย

ข้อที่	ค่าอำนาจการจำแนก (Corrected Item - Total Correlation)
ข้อ 1	0.8190
ข้อ 2	0.7791
ข้อ 3	0.7313
ข้อ 4	0.6853
ข้อ 5	0.8961
ข้อ 6	0.7588
ข้อ 7	0.7450
ข้อ 8	0.7264
ข้อ 9	0.7483
ข้อ 10	0.7155
ข้อ 11	0.4968
ข้อ 12	0.7870
ข้อ 13	0.8235
ข้อ 14	0.7791
ข้อ 15	0.8175
ข้อ 16	0.8108
ข้อ 17	0.7585
ข้อ 18	0.7372
ข้อ 19	0.8733
ข้อ 20	0.7254
ข้อ 21	0.7495
ข้อ 22	0.7222
ข้อ 23	0.8023
ข้อ 24	0.8581

ข้อ 25	0.8596
--------	--------

ข้อที่	ค่าอำนาจการจำแนก (Corrected Item - Total Correlation)
ข้อ 26	0.8491
ข้อ 27	0.7915
ข้อ 28	0.7016
ข้อ 29	0.8181
ข้อ 30	0.8712
ข้อ 31	0.8467
ข้อ 32	0.8942
ข้อ 33	0.8470
ข้อ 34	0.8794
ข้อ 35	0.8028
ข้อ 36	0.8517
ข้อ 37	0.7222
ข้อ 38	0.8023
ข้อ 39	0.8581
ข้อ 40	0.8596
ข้อ 41	0.8491
ข้อ 42	0.8961
ข้อ 43	0.6591
ข้อ 44	0.7450
ข้อ 45	0.7264
ข้อ 46	0.7483
ข้อ 47	0.8961
ข้อ 48	0.7588

ข้อ 49	0.7450
ข้อ 50	0.7264
ข้อ 51	0.7483
ข้อ 52	0.7155
	รวม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ = .98



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เทศบาลตำบลห้วยมาค่า	
เลขที่รับ	๒๐๓๖
วันที่	๑๐ ก.ย. ๕๘
<input checked="" type="checkbox"/> สำนักปลัดเทศบาล	<input type="checkbox"/> กองคลัง
<input type="checkbox"/> กองช่าง	<input type="checkbox"/> กองการศึกษา
<input type="checkbox"/> กองสาธารณสุข	<input type="checkbox"/> อื่น ๆ



ที่ รศ.รปศ ๖๐๐๗/๗๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
เรียน นายกเทศมนตรีตำบลห้วยมาค่า

ด้วย นางสาวมานิดา ภูเฉลียว รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๑๒๐๑๐๕ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยมาค่า อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลตำบลห้วยมาค่า อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน ๕๑ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียนนายกเทศมนตรีตำบลห้วยมาค่า
- คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
น.ส. มานิดา ภูเฉลียว เข้าเก็บข้อมูล
วิจัย
เห็นไม่เหมาะสม
นี้คือ
๑๐ ก.ย. ๕๘

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุภาพร ภูภาค)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

<input type="checkbox"/> เพื่อโปรดทราบ
<input checked="" type="checkbox"/> เพื่อโปรดพิจารณา
<input checked="" type="checkbox"/> เห็นควรสนับสนุนการวิจัย

(นาย) ท.ท. บัญชี
ปลัดเทศบาลตำบลห้วยมาค่า

๑๑ ก.ย. ๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทร. ๐๕๓-๗๒๓๕๕๕
โทรสาร ๐๕๓-๗๒๓๕๕๕

น.ส. มานิดา ภูเฉลียว
๑๐ ก.ย. ๕๘

น.ส. มานิดา ภูเฉลียว
๑๐ ก.ย. ๕๘

น.ส. มานิดา ภูเฉลียว
๑๐ ก.ย. ๕๘

(เสกสรรค์ ภูพานทอง)
นายกเทศมนตรีตำบลห้วยมาค่า

น.ส. มานิดา ภูเฉลียว
๑๐ ก.ย. ๕๘



รศ.รปศ ๖๐๑๗๘/๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๕๕๐๐๐

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณมยุรี เรืองศรีมัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวมานิตา ภูเจดีย์ว รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๑๒๐๑๐๕ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



รศ.รปศ ๑๐๐๓/๘/๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๕๔๐๐๐

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณกุหลาบ ภู่อ่าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

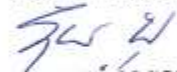
ด้วย นางสาวมานิตา ภูเจสิทธิ์ รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๑๒๐๑๐๕ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



รศ.รปศ ๖๐๐๗๔/๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๕๕๐๐๐

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณมยุรี เรืองศรีมัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวมานิตา ภูเจดีย์ว รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๑๒๐๑๐๕ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวมานิตา ภูเฉลิข
วัน/เดือน/ปี	2 พฤษภาคม 2522
สถานที่เกิด	อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 221 หมู่ที่ 6 ตำบลขามเฒ่า อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์
ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	บุคลากร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2553	สังคมศาสตร์ สาขารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย วิทยาเขตกาฬสินธุ์
พ.ศ.2558	รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต (ร.ม.) สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY