การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร

CREATING INCENTIVES FOR THE PERFORMANCE OF PERSONNE SUB-DISTRICT MUNICIPALITIES IN SAMUT SAKHON PROVINCE

กมลพร กัลยาณมิตร *

วันรับ 18 / มิถุนายน / 2564
ตรวจสอบ 20-25 / มิถุนายน / 2564
ตอบรับ 28 มิถุนายน / 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร และเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ราย จากการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเก็บแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ได้เพียง 367 ฉบับ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสถิติ t-test และ F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร ได้แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยเกื้อหนุน ส่วนใหญ่มีระดับการสร้างแรงจูงใจใน

*คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี E-mail. kramonporn@hotmail.com

การปฏิบัติงานตามปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับ “สูง” มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.49 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.555 โดยมีระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยเกื้อหนุนโดยรวมอยู่ในระดับ “สูง” มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.40 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.546

การเปรียบเทียบระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร โดยเปรียบเทียบจากปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน ซึ่งใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ t-test และ F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig = 0.05 สรุปผลวิจัยได้ว่า เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร ที่ไม่ต่างกัน ส่วนอายุและรายได้เฉลี่ย ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร ที่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การสร้างแรงจูงใจ

Abstract

The objective of this research was to study the level of motivation performance of sub-district municipalities’ personnel in Samutsakhon Province and compare the incentives for the performance of sub-district municipalities’ personnel in Samutsakhon province classified by gender, age, highest level of education, position, work experience and average monthly income Using a sample of 400 people from a convenient sampling by questionnaires to collect information. 367 complete questionnaires were collected and the data were analyzed with percentage, mean, standard deviation and comparing the level of incentive to work. The statistical values of t-test and F-test were at a significant level of 0.05.

Creating incentives for the performance of sub-district municipalities’ personnel in Samutsakhon Province. It is divided into 2 factors, namely incentive and supporting factors. Most of them had a “high” level of incentive performance based on the overall motivation factor with a mean ($\bar{X}$) of 3.49 and a standard deviation (SD) of 0.555 with a level of incentive to practice. Overall supportive work was at a “high” level with a mean ($\bar{X}$) of 3.40 and a standard deviation (SD) of 0.546.

Comparing the level of motivation in the performance of sub-district municipalities’ personnel in Samutsakhon Province. The results were classified according to 6 independent variables by comparing the five motive factors using t-test and F-test at the statistical significance level Sig = 0.05. The results were summarized as sex, highest education level, position and experience. In the workplace, the different effects on the level of motivation in sub-district municipalities’

workforce in Samutsakhon Province. That is no different age and average income different levels of motivation of sub-district municipalities' workforce in Samutsakhon Province different.

Keywords : creating motivation

บทนำ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสุขให้แก่ผู้ทำงานด้วย เพราะหากบุคคลากรผู้ปฏิบัติงานไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ย่อมเป็นเหตุให้งานและผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลากรผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานที่ดี คุณภาพงานก็จะสูงตามไปด้วย (ณัทฐา กรีหิรัญ, 2550)ซึ่งการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาลตำบลให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จึงต้องมีทิศทาง มีวัตถุประสงค์ และมีเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน ซึ่งการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของเทศบาลตำบลนั้น ต้องคำนึงถึงศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ต้องมีความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรเพื่อให้บรรลุ ผลสำเร็จตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ดาริกา ศรีพระจันทร์, 2553)

โดยที่เทศบาลตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่เกิดจากการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่นและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น เนื่องจากเทศบาลตำบลเป็นองค์การที่มีตัวแทนของประชาชนในระดับหมู่บ้านตำบล เข้ามาเป็นคณะกรรมการ ทำให้ทราบถึงความต้องการปัญหาของชุมชนได้ดีกว่าราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และชุมชนนั้นๆ ก็สามารถหาแนวทางที่แท้จริงในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในท้องถิ่นได้ตรงกับปัญหาและความเดือดร้อน เป็นการลดขั้นตอนที่ต้องรอรับบริการจากราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งเทศบาลตำบลสามารถดำเนินกิจการบางประการในพื้นที่ของเทศบาลตำบลได้ตามความสามารถและศักยภาพของเทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง และพัฒนาให้ประชาชนเข้าใจพื้นฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาให้ประชาชนเข้าใจการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติต่อไป (โกวิทย์ พวงงาม, 2550 ก)

เนื่องจากเทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและเขตพื้นที่เทศบาลตำบล จังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ. 2537 มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการบริหารส่วนท้องถิ่น มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 11 แห่ง ซึ่งมีเป้าหมายหลักคือ การให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการใช้อำนาจการปกครองทางการบริหารเพื่อนำพาเทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร ไปสู่การพัฒนาในการเป็นเทศบาลตำบลที่มีศักยภาพในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะก่อประโยชน์และสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง เนื่องจากสภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร ที่ผ่านมายังประสบกับปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดเช่นเดียวกับเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อื่น ๆ ที่ประสบปัญหาทั่วไปคล้ายๆกัน เช่น ปัญหาความขัดแย้งซึ่งเป็นผลมาจากผลประโยชน์ส่วนตัว ปัญหาการทุจริตคอรัปชั่นในองค์กร ปัญหาความเฉื่อยชาไร้

ประสิทธิภาพขององค์กรในระบบราชการ ปัญหาฝ่ายการเมืองไม่ได้ให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการประจำ รวมทั้งการที่ประชาชนขาดความสนใจและไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาบุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดประสบการณ์ ขาดความเข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ของตนเอง ขาดความเข้าใจในเรื่องกฎหมาย ข้อบังคับ และหนังสือราชการต่าง ๆ ทำให้การทำงานไม่สอดคล้องกับแนวนโยบายภาครัฐในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ตอบสนองความต้องการในพื้นที่ (พัชรี โพธิ์เปี้ยศรี, 2557)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสามารถกล่าวได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมส่งผลต่อการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น การศึกษาเรื่องการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร รวมถึงการศึกษาสภาพปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนปรับปรุง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1.เพื่อศึกษาระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร

2. เพื่อเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากร เทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้

3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร

ขอบเขตการวิจัย

1.ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1การศึกษาครั้งนี้เพื่อศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร

1.2การศึกษาระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร

1.3 การศึกษาเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากร เทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้

2.ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของเทศบาลตำบล ในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 11 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2562. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 8 แห่ง รวมทั้งสิ้น 1,574 คน (อัตรากำลังพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดสมุทรสาคร ณ วันที่ 30 กันยายน 2561) โดยวิธีการเลือกพื้นที่ตัวอย่างโดยวิธีการจับสลาก ให้ได้เทศบาลตำบล 8 แห่ง แล้วสุ่มตัวอย่างจากเทศบาลตำบลแบบโควต้า (Quota sampling) ให้ได้แห่งละ 50 ตัวอย่าง และเก็บข้อมูลแบบตามสะดวก

3. พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

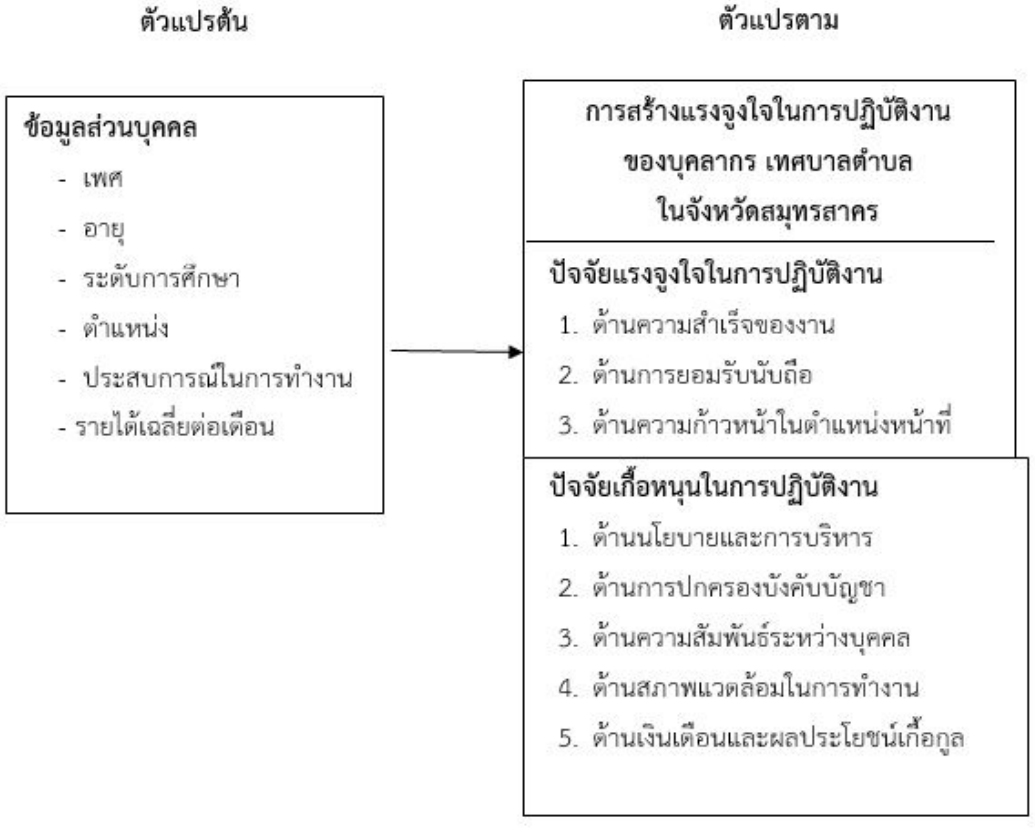
พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ เทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 8 แห่ง

ได้แก่ เทศบาลตำบลบางปลา เทศบาลตำบลบ้านแพ้ว เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา เทศบาลตำบลนาดี เทศบาลตำบลบางหญ้าแพรก เทศบาลตำบลสวนหลวง เทศบาลตำบลแคราย และเทศบาลตำบลคอกกระบือ

สมมติฐานการวิจัย

เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ส่งผลต่อระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร ที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (Herzberg, Frederick and others.1959)

นิยามศัพท์เฉพาะ

เทศบาลตำบล หมายถึง เทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลบางปลา เทศบาลตำบลบ้านแพ้ว เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา เทศบาลตำบลนาดี เทศบาลตำบลบางหญ้าแพรก เทศบาลตำบลสวนหลวง เทศบาลตำบลแคราย และเทศบาลตำบลคอกกระบือ

บุคลากร หมายถึง พนักงานผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล 8 แห่งในจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างตามภารกิจ และลูกจ้างทั่วไป

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมาย

ถึง การสร้างสิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้มีความต้องการทำงาน ใน 10 ด้าน คือ

1.ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จ ความสมหวังจากการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาและดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของราชการและของตนเอง

2.การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

3.ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องการศึกษาเล่าเรียน เพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นและนอกจากนั้นยังรวมไปถึงการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขึ้นตำแหน่งให้สูงขึ้นไปตามความเหมาะสม

4.ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือตามกฎหมายกำหนดว่าได้รับมอบอำนาจในการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่และการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีอิสรเสรีภาพในการตัดสินใจ

5.ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ งานสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ไม่น่าเบื่อหน่าย งานที่ท้าทายจูงใจให้ปฏิบัติงานจนเกิดสัมฤทธิ์และมีความเป็นอิสระในการทำงาน

6.นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายที่เกี่ยวกับการบริหารที่เขียนไว้อย่างครอบคลุมชัดเจน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามและสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

7.การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบังคับบัญชา มีความยุติธรรม และมีความเป็นผู้นำที่ดี

8.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันท์มิตร

9.สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน รวมทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวกสบายอย่างสม่ำเสมอ

10.เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานรวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.ทราบระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร

2.ทราบผลการเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากร เทศบาลตำบล ในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้

3.ทราบปัญหาและข้อเสนอแนะการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

1.ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

ร็อบสัน (Willam A. Robson, 1953)

ได้ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองส่วนหนึ่งของประเทศ ซึ่งมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร อำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ จะต้องไม่มากจนมีผลกระทบกระเทือนต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐ เพราะองค์กรปกครองท้องถิ่นมิใช่ชุมชนที่มีอำนาจอธิปไตย องค์กรปกครองท้องถิ่นมีสิทธิตามกฎหมาย และมีองค์การที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั่นเอง ฮอลโลเวย์ (Willam V. Holloway, 1951) กล่าวว่า การปกครองตนเองของท้องถิ่น หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีอำนาจในการปกครองตนเอง มีการบริหารงานของตนเอง มีการบริหารงานการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

วิต (Daniel Wit) ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครอง ที่รัฐบาลกลางมีอำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครอง ร่วมกันรับผิดชอบทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น

เดเนียล วิท (Daniel Wit, 1967) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลาง ให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชน ในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเป็นบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักการที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่น ก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึงองค์กรท้องถิ่น ซึ่งเกิดขึ้นจากการกระจายอำนาจการปกครองของรัฐบาลกลาง มีฐานะเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ใน การปกครองและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นตามนโยบายและแนวทางที่กำหนด โดยรัฐบาลกลางจะกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ ถึงแม้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีความเป็นอิสระในการปกครองตนเองและบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ในท้องถิ่น แต่ก็ยังต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลจากรัฐบาลกลาง

2. หลักการปกครองท้องถิ่น

โกวิทย์ พวงงาม. (2550 ก) ได้ประมวลหลักการปกครองท้องถิ่น มีสาระสำคัญ ดังนี้

2.1 การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านี้อาจมีความหมายแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากรหรือขนาดของพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นของไทยจัดเป็น กรุงเทพมหานคร เทศบาล สุขาภิบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ตามเหตุผลดังกล่าว

2.2 หน่วยการปกครองท้องถิ่น จะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไป ไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะกลายสภาพเป็นรับอธิปไตยเอง เป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะความเจริญ และความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม

2.3 หน่วยการปกครองท้องถิ่น จะ

ต้องมีสิทธิตามกฎหมาย ที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมาย แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.3.1หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่ และเพื่อให้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น เทศบัญญัติ ข้อบังคับสุขาภิบาล ข้อบัญญัติตำบล เป็นต้น

2.3.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น คือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

2.4มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง องค์กรที่จำเป็นของท้องถิ่น จัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือ องค์กรฝ่ายบริหารและองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น การปกครองท้องถิ่นแบบเทศบาล จะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร และสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ หรือในแบบมหานคร คือ กรุงเทพมหานคร จะมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหารสภากรุงเทพมหานครจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น

2.5 ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น จากแนวความคิดที่ว่าประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้นที่จะรู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขของตนเองอย่างแท้จริงหน่วย การปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีคนในท้องถิ่นมาบริหารงานเพื่อให้สมเจตนารมณ์และ ความต้องการของชุมชนและอยู่ภายใต้การควบคุมของประชาชนในท้องถิ่นเข้าในระบบกลไกของประชาธิปไตยอย่างแท้จริงอีกด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองระดับรองจากรัฐซึ่งรัฐจัดตั้งขึ้นเพื่อกระจายอำนาจการปกครองทั้งทางการเมืองและทางการบริหารให้ประชาชนในท้องถิ่นจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่างเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของตนเอง โดยมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเอง สามารถกำหนดนโยบายและบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายหรือความต้องการของตนเอง ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ โดยมีหน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามความมุ่งหมายของท้องถิ่นนั้น ๆ จะเห็นว่าการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีหน่วยการปกครองท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรที่จัดตั้งโดยกฎหมายมีฐานะเป็นนิติบุคคล คณะผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนในท้องถิ่น มีอำนาจอิสระจากรัฐบาลกลาง ในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานของตนเองภายใต้ขอบเขตของกฎหมายและอยู่ในการกำกับดูแลของรัฐ มีพื้นที่การปกครองที่แน่นอนและชัดเจนมีการแบ่งระดับการปกครองท้องถิ่น มีการกระจายอำนาจและหน้าที่ไปให้ท้องถิ่นโดยการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นไว้ในกฎหมายอย่างชัดเจน และมีงบประมาณรายได้ ทรัพย์สินและบุคลากรของตนเอง ดังนั้นหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องดำเนินการแก้ไขและสนองตอบความต้องการของท้องถิ่น จนทำให้ท้องถิ่นมีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม หน่วยการปกครองท้องถิ่นตามหลักการปกครองท้องถิ่นจะมีภารกิจและหน้าที่หลัก คือการแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของท้องถิ่นเพื่อให้ท้องถิ่นมีความเจริญก้าวหน้ามีเศรษฐกิจดี มีความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังต่อไปนี้

คำว่า “แรงจูงใจ” (Motivation) มาจาก

คำกริยาในภาษาละตินว่า “Mover”(Kidd, 1973) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือมักชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ” (To move a person to a course of action) ดังนั้น แรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุกๆวงการ

โลเวลล์ (Lovell, 1980) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

ไมเคิล คอมแจน (Domjan, 1996) อธิบายว่า “การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจูงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ”

แฮนสัน (Hanson, Mark E., 1996) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “สภาพภายในที่กระตุ้นให้มีการกระทำ หรือการเคลื่อนที่ โดยมีช่องทางและพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย”

สรุป การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจูงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มิใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือการขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้า จัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมี 2 ลักษณะดังนี้

1.แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯสิ่งต่างๆดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวรเช่นคนงานที่เห็นองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

2.แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg

Frederick Herzberg (1959) ได้รวมความคิดของ Taylor และ Maslow นำเสนอความคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานมากทีเดียว โดย Herzberg ให้ชื่อผลงานของเขาว่า Motivation - Hygiene Theory ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอร์ซเบิร์ก หรือเป็นภาษาไทยอาจเรียกว่า ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ – ปัจจัยสุขวิทยา เนื้อหาของทฤษฎีดังกล่าวคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow เพราะได้แบ่งประเภทปัจจัยต่าง ๆ ที่จะกระตุ้นให้คนขยันทำงานมากขึ้นมี 2 ปัจจัย คือ

1)ปัจจัยทางสุขวิทยา (hygiene factors) ซึ่งได้แก่ นโยบายและการบริหารของบริษัทการนิเทศงานทางเทคนิค และสภาพการทำงานโดยทั่วไป ซึ่งปัจจัยดังกล่าวใกล้เคียงกับความคิดของ Maslow เกี่ยวกับลำดับชั้นความต้องการขั้นต้น ๆ

2)ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ซึ่งได้แก่ เรื่องการได้รับความสำเร็จในการทำงาน

การได้รับการยอมรับจากคนอื่น และการมีโอกาสก้าวหน้าในงาน

สาระของทฤษฎีปัจจัยจูงใจ – ปัจจัยสุขวิทยา คือ ปัจจัยจูงใจเท่านั้นที่สามารถสร้างความพอใจในงานให้กับคนงานได้ ส่วนปัจจัยสุขวิทยานั้น ไม่สามารถทำให้คนงานพอใจในงานได้ เพียงแต่ว่าคนงานคนไหนได้รับการสนองตอบในส่วนที่เกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยาแล้ว ก็สามารถประกันได้แน่นอนว่าคนงานคนนั้นจะไม่เกิดความไม่พอใจในงาน ส่วนการจะทำให้คนพอใจในงานนั้นต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยการจูงใจ มิได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยสุขวิทยาเลย

วิธีการศึกษาของ Herzberg คือ มีการสัมภาษณ์วิศวกรและนักการบัญชี 200 คน ใน 9 บริษัท โดยขอให้ผู้ถูกสัมภาษณ์กรอกข้อมูลว่าประสบการณ์ในการทำงานอันใดบ้างที่เคยทำให้เขารู้สึกสบาย และไม่สบาย และให้ระบุว่าแต่ละประสบการณ์มีผลต่อความรู้สึกของเขาอย่างไรต่อองค์การ? เสร็จแล้ว Herzberg จึงได้นำข้อมูลดังกล่าวมาจัดหมวดหมู่ เช่น หมวดความสำเร็จ หมวดการทำงาน ฯลฯ เพื่อดูว่าข้อมูลในหมวดใดแสดงถึงปัจจัยสุขวิทยาหรือปัจจัยจูงใจมากน้อยแต่ไหนอย่างไร?

ผลการวิจัยของ Herzberg พอสรุปได้ว่าหมวดของปัจจัยสุขวิทยาทั้งหลายถ้าขาดเสียแล้วจะทำให้คนงานรู้สึกมัวหมอง จะเห็นว่าปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยนอกกายคนงาน (extrinsic) ถ้ามีเพียงพอแล้วจะสามารถป้องกันความไม่พอใจของคนงานได้ ในทางตรงข้ามปัจจัยจูงใจถ้ามีความพร้อมจะทำให้คนงานมีความรู้สึกสดชื่น จะเห็นว่าปัจจัยจูงใจเป็นเรื่องของปัจจัยภายในความรู้สึกของมนุษย์ ถ้ามีมากพอแล้วจะทำให้คนงานเกิดความพอใจในงานได้

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรทั้งหมดที่เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 8 แห่ง รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,574 คน (อัตรากำลังพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดสมุทรสาคร ณ วันที่ 30 กันยายน 2561)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้ดำเนินการโดยมีขั้นตอนคือ

1.กำหนดจำนวนพื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้

2.ทำการคัดเลือกพื้นที่ตัวอย่างจากเทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอยู่จำนวน 11 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลบางปลา เทศบาลตำบลบ้านแพ้ว เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา เทศบาลตำบลหลักห้า เทศบาลตำบลนาดี เทศบาลตำบลท่าจีน เทศบาลตำบลบางหญ้าแพรก เทศบาลตำบลสวนหลวง เทศบาลตำบลดอนไก่ดี เทศบาลตำบลแคราย เทศบาลตำบลคอกกระบือ โดยใช้วิธีการจับสลากเทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร ได้จำนวน 8 แห่ง มีรายชื่อดังนี้ เทศบาลตำบลบางปลา เทศบาลตำบลบ้านแพ้ว เทศบาลตำบลเกษตร-พัฒนา เทศบาลตำบลนาดี เทศบาลตำบลบางหญ้าแพรก เทศบาลตำบลสวนหลวง เทศบาลตำบลแคราย และเทศบาลตำบลคอกกระบือ

3.กำหนดให้แต่ละเทศบาลตำบลมีกลุ่มตัวอย่างแห่งละ 50 คน โดยวิธีการกำหนดแบบโควต้า (quota random sampling) รวมได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ตามขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ เพื่อให้ได้จำนวนที่เหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้

4.ทำการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในจังหวัด

สมุทรสาคร จำนวน 8 แห่งๆละ 50 ตัวอย่าง ที่ได้ทำการคัดเลือกไว้ในข้อ 2 โดยวิธีการเก็บข้อมูลแบบสะดวก รวมจำนวน 400 คน โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร

ตาราง 1 จำนวนพนักงาน

ลำดับที่	ชื่อเทศบาลตำบล	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล				รวม
		พนักงานเทศบาลตำบล	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างตามภารกิจ	ลูกจ้างทั่วไป	
1	เทศบาลตำบลบางปลา	101	1	180	123	405
2	เทศบาลตำบลบ้านแพ้ว	28	3	13	2	46
3	เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา	28	8	23	13	72
4	เทศบาลตำบลนาดี	110	1	135	102	391
5	เทศบาลตำบลบางหญ้าแพรก	90	1	67	59	217
6	เทศบาลตำบลสวนหลวง	84	-	109	82	275
7	เทศบาลตำบลแคราย	44	-	32	13	89
8	เทศบาลตำบลคอกกระบือ	52	1	23	3	79
รวม		537	15	582	397	1,574

ที่มา : อัตรากำลังข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร ปี พ.ศ. 2561

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเรื่อง โดยใช้แบบสอบถามจากกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด (Close Ended) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว และให้ตอบตามข้อเท็จจริง

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งแบ่งเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยเกื้อหนุน แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนแบบประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนด

อำนาจจำแนกออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึงระดับแรงจูงใจสูงที่สุด

4 หมายถึงระดับแรงจูงใจมาก

3 หมายถึงระดับแรงจูงใจปานกลาง

2 หมายถึงระดับแรงจูงใจน้อย

1 หมายถึงระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามปลายเปิด ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1)เก็บรวบรวมและศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและเนื้อหาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

2)กำหนดกรอบแนวคิดและเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย นำมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามส่งให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และนัดหมายวันรับแบบสอบถามกลับคืน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้ศึกษานำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้วิธีทางสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) โดยนำเสนอในรูปแบบตาราง

2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์ในการอภิปรายผล ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= 0.8$$

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

1.การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test และ F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig = 0.05

2.การประมวลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรเทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร

สรุปผลและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร ได้แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยเกื้อหนุน สรุปได้ดังนี้

1.ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับ “สูง” มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.49 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.555 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยจูงใจรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.57 แสดงว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ “สูง” สอดคล้องกับบทความของกมลพร กัลยาณมิตร (2559) เรื่อง แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ ที่ได้สรุปการศึกษาไว้ว่า การที่องค์การใดจะบรรลุถึงเป้าหมายแห่งความสำเร็จได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ อันเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในบรรดาทรัพยากรการบริหารที่เรียกย่อว่า 4Ms ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ การบริหาร แม้ว่าการกำหนดลักษณะงานและเป้าหมายผลงาน จะมีส่วนช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามผลที่คาดหวังได้ แต่หากบุคลากรมี “แรงจูงใจ” ในการทำงานแล้ว ย่อมทำให้บุคลากรมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพราะแรงจูงใจเป็นเสมือนแรงขับที่ซ่อนอยู่ภายในจิตใจของบุคลากร ช่วยขับเคลื่อนพลังในการทำงานให้รุกไปข้างหน้า มุ่งต่อความสำเร็จขององค์การ ดังเช่น ทฤษฎีแรงจูงใจที่มีชื่อเสียง คือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฟรเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก ได้เสนอไว้ว่าบุคลากรในองค์การจะทำงานมีประสิทธิภาพสูงนั้น มีแรงจูงใจด้านใดที่จะช่วยเสริมแรงในการทำงานให้เพิ่มขึ้น ซึ่งทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ (2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

2.ปัจจัยเกื้อหนุน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยเกื้อหนุนโดยรวมอยู่ในระดับ “สูง” มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.40 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.546 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยเกื้อหนุนรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.45 แสดงว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ “สูง” สอดคล้องกับการศึกษาของพระพงษ์ศักดิ์ สนุตมโน (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรง

จูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว (2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว (3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งใช้ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.546 จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว จำนวน 55 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คนแบบตัวต่อตัว วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.55) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า (1) ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.54) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 3.65) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}$ = 3.60) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 3.51) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X}$ = 3.43) ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร (=3.74) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.62) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

การเปรียบเทียบระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในจังหวัดสมุทรสาคร เป็นการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระด้านข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลตำบล ทั้งหมด 6 ตัวแปร เปรียบเทียบจากปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

1.การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ด้วยค่าสถิติ t-test โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ Sig ≤ 0.05 พบว่า ความแตกต่างระหว่างเพศกับระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.054 นั่นแสดงว่า เพศที่ต่างกันมีระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของภูวนาถ เครือตาแก้ว (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ที่ปฏิบัติงานในปี 2558 จำนวน 56 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Scheffe’s method ผลการวิจัยการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจร จำแนกตามคุณลักษณะด้านเพศ งาน เดือน และประสบการณ์การทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

2.การเปรียบเทียบระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ ด้วยค่าสถิติ F-test โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ Sig ≤ 0.05 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวมมีค่า F เท่ากับ 3.684 โดยมีค่าความน่า

จะเป็นเท่ากับ 0.003 นั่นหมายความว่า บุคลากรเทศบาลตำบลที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของกัตติกา อร่ามโชติ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพรานกรม ทหารพรานที่ 18 จังหวัดนราธิวาส และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส ตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ทหาร พราน กรมทหารพรานที่ 48 อำเภอเจาะไอร้อง จังหวัดนราธิวาส จำนวน 318 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาสที่มีอายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3.การเปรียบเทียบระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ด้วยค่าสถิติ F-test โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ Sig ≤ 0.05 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันโดยรวมมีค่า F เท่ากับ 1.414 โดยมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.218 นั่นหมายความว่า บุคลากรเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของ พระพงษ์ศักดิ์ สนุตมโน (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว (2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้วยค่าสถิติ F-test โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ Sig ≤ 0.05 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันโดยรวมมีค่า F เท่ากับ 0.754 โดยมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.521 นั่นหมายความว่า บุคลากรเทศบาลตำบลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของสุรีย์พร ทิ้งไชย (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัด ปทุมธานี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ อัตราเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้คือบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม จำนวน 250 คน และใช้ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบ

เทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามไม่แตกต่างกัน

5.การเปรียบเทียบระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยค่าสถิติ F-test โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ Sig ≤ 0.05 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน โดยรวมมีค่า F เท่ากับ 0.735 โดยมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.531 นั่นหมายความว่า บุคลากรเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันมีระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของธวัลรัตน์ กิจพิบูลย์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด จำแนกตาม เพศ อายุระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรทั้งหมดในองค์การบริหารส่วนตำบล แสนตุ้ง จำนวน 45 คน ผลการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัด ตราด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ ในการทำงาน 7 ปีขึ้นไป-10 ปี มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด

6.การเปรียบเทียบระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยค่าสถิติ F-test โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ Sig ≤ 0.05 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันโดยรวมมีค่า F เท่ากับ 2.210 โดยมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.042 นั่นหมายความว่า บุคลากรเทศบาลตำบลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของกัตติกา อร่ามโชติ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพรานกรม ทหารพรานที่ 18 จังหวัดนราธิวาส และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส ตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ทหาร พราน กรมทหารพรานที่ 48 อำเภอเจาะไอร้อง จังหวัดนราธิวาส จำนวน 318 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาสที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

2.ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมศักยภาพในการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ

3.ศึกษาวิจัยด้านอื่น ๆ ในหน่วยงานเพื่อเป็นการพัฒนาองค์กร

บรรณานุกรม

กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. บทความวิชาการ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 : กันยายน-ธันวาคม 2559.

กัตติกา อร่ามโชติ (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

โกวิทย์ พวงงาม. (2550 ก). การปกครองท้องถิ่นว่าด้วยทฤษฎี แนวคิดและหลักการ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ชาญยุทธ แคล้วปลอดทุกข์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการของกอง พันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ดาริกา ศรีพระจันทร์. (2553). องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

ธวัลรัตน์ กิจพิบูลย์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัด ตราด. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธวัลรัตน์ กิจพิบูลย์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พระพงษ์ศักดิ์ สนุตมโน. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว. สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2543). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิ

พัชรี โพธิ์เปี้ยศรี. (2557). ปัญหาการบริหารงานของเทศบาลในเขตพื้นที่ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสาร การเมืองการปกครอง ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 มีนาคม – สิงหาคม 2557.

ภูวนาถ เครือตาแก้ว. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจร. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วรรณชรินทร์ จิตรสมัคร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ: กรณีศึกษาสำนักบริหารกลาง กรมป่าไม้. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

วิทยา ทุมมาสุด. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1. สาขารัฐศาสตร์การปกครอง. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.

สุรศักดิ์ นนทพรหม. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สุรีย์พร ทิ้งไชย. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

อภิชัย คุณสุข. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดตราด. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐ กิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Domjan, M. 1996. The Principles of Learning and Behavior. Belmont, CA: Thomson /Wadsworth. P.199

Hanson, E. Mark. (1996). Educational Administration and Organizational Behavior. A Simon & Schuster Company.

Herzberg, Frederick and Others. (1959). The Motivation to Work. New York : John Wiley and Sons.

Holloway, William V. 1951. State and Local Government in the United States. Mc Graw-Hill, New York.

Kidd, J. R. (1973). How Adults Learn. New York : Association Press.

Lovell, R. B. (1980). Adult Learning. New York: Halsted Press Wiley & Son.

William A. Robson. (1953). Local Government. In Encyclopedia of Social Science. New York: The Macmillan.

Wit, Daniel. 1967. A Comparative Survey of Local Government and Administration. Kurusapha Press, Bangkok.

Yamane, T. (1973). Statistics an Introduction Analysis . New York: Harper & Row.

◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇