

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้มีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นพื้นฐานในการศึกษาค้นคว้าดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดทฤษฎีพื้นฐานแรงจูงใจของ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg)
3. ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดจันทร์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวความคิดในการวิจัย

แนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความรู้ความสามารถ เพื่อดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงได้มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายและความคิดเห็นต่าง ๆ ไว้

บุศรา เติรณบรรจง (2546, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจ หรือสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคลทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจและพึงพอใจที่จะทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ

สมพงศ์ เกษมสิน (2517, หน้า 244) ได้แปลความหมายของแรงจูงใจว่า การจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรม กล่าวคือ เป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่น ให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนที่เกิดขึ้นได้ต้องมีการจูงใจ (Motive) เหตุนี้ การจูงใจเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับความสำเร็จโดยสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า การจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติการต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งภายใน และภายนอกของบุคคลนั่นเอง แต่มูลเหตุจูงใจคือความต้องการ

ชันวา คำเพ็ง (2536, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยหรือสาเหตุที่ทำให้บุคคลใช้พลังงานไปเพื่อจุดมุ่งหมายที่ปรารถนา ซึ่งจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการของตน พฤติกรรมที่แสดงออกเกิดจากปัจจัยเดียวหรือหลายปัจจัย เช่น

เกิดความต้องการที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอก สิ่งเร้าภายใน หรือทั้งสิ่งเร้าภายนอกและสิ่งเร้าภายใน รวมกัน เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการเป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับของสังคม ฯลฯ สิ่งเร้าต่าง ๆ ดังกล่าวจะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น ทั้งแรงจูงใจและแรงขับต่าง ๆ ก็เป็นแรงผลักดันที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมแตกต่างกัน จึงกล่าวได้ว่าแรงขับทำให้เกิดพฤติกรรมแบบใดก็ได้ ส่วนแรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและมีจุดมุ่งหมาย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542, หน้า 305) ได้แปลความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง อิทธิพลภายในบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษา พฤติกรรม และการกระทำ หรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้

มัลลิกา ดันสอน (2544, หน้า 194) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัด และไม่ย่อท้อ เมื่อเผชิญกับอุปสรรค หรือปัญหา ซึ่งเราสามารถกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจและมีลักษณะดังนี้ มีเป้าหมายในการแสดงออก

ปวีณา ลินธุปิ่น (2546, หน้า 9) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึงสิ่งกระตุ้น หรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลทำงานหรือทุ่มเทในงานที่ทำ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ศุภลักษณ์ ศรีสุวรรณ (2548, หน้า 14) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำการต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล

พรณราย ทรัพย์ประภา (2529, หน้า 14 อ้างถึงใน นิธิวัฒน์ สังฆะมะณี, 2551, หน้า 12) ได้ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาพที่อิทธิพลถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง และเชื่อว่ามนุษย์หรือสัตว์ก็ตามเมื่อตกอยู่ในสถานะที่ได้รับการจูงใจจะต้องมีความกระตือรือร้น และขวนขวายในการทำกิจกรรมหรือแสดงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการ

พะยอม วงศ์สารศรี (2530, หน้า 213) ได้ให้ความหมายว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึงสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการและอยากแสดงพฤติกรรมด้วยความชอบของตนเอง ไม่มีใครบังคับ ไม่มีของมาล่อใจ ได้แก่ เจตคติ ความสนใจ ความต้องการ ซึ่งเป็นรางวัลที่บุคคลได้รับโดยความรู้สึกของเขาเองในลักษณะที่เขา กำลังทำงาน ดังนั้นจึงเกิดการประสานสัมพันธ์โดยตรงระหว่างงานและรางวัลที่ได้รับ

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึงสภาวะของบุคคลที่ได้รับ การกระตุ้นจากภายนอก จึงทำให้เห็นจุดหมายและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจ ประเภทนี้มักจะเกิดจากสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ หรือนโยบายของ หน่วยงาน

ลัทธิกาล ศรีธรรมย์ (2541, หน้า 139) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในกระบวนการ ภายในของบุคคล ซึ่งมีพลังอำนาจและชักนำให้เกิดพฤติกรรมเป็นแรงผลักดันของบุคคล หรือ หมายถึง แรงผลักดันส่วนบุคคลที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้น แรงจูงใจจะมีผลกระทบต่อ ขวัญของพนักงานในการทำงาน

ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2530, หน้า 53) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการ แรงขับ หรือแรงกระตุ้นที่อยู่ภายในตัวบุคคล แรงจูงใจจะถูกนำมุ่งหน้าสู่ จุดหมาย ซึ่งอาจเป็นลักษณะของจิตสำนึกหรือจิตใต้สำนึกก็ได้ มีผู้ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจได้ อีกหลายประการ ซึ่งส่วนใหญ่สอดคล้องกัน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึงสิ่งเร้าที่มากระตุ้น หรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม อย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ และความต้องการนั้นก็จะเริ่มด้วยความปรารถนา ความประสงค์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ความอยาก เป็นเงื่อนไข และถ้าหากเงื่อนไขต่าง ๆ ถูกกระตุ้นหรือผลักดันแล้วก็จะได้รับการตอบสนอง โดย บุคลากรเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมการออกมาอย่างเต็มความสามารถ และทุ่มเทความพยายามใน การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Two Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจ และเป็นที่ยอมรับอย่าง แพร่หลาย รู้จักกันในนามของทฤษฎีการจูงใจ - คำจูน (The Motivation Hygiene Theory) เฮิร์ซเบิร์ก (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เจริญรัตน์ และคณะ 2542, หน้า 417) อธิบายว่า เฮิร์ซเบิร์ก ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงานของ วิศวกร และพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองพิตเบิร์ก จำนวน 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่

เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการทางด้านงานบุคคล สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

กลุ่มแรกเฮอริเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย
3. ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นการเพิ่มโอกาสให้ ความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่า เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

กลุ่มที่สอง เฮอริเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในคนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การได้รับแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่ง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะ และ ได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Supervisor) หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจ ลูกน้องของผู้บังคับบัญชา
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้ในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนา และการปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
6. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึก ต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ
7. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy Administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานให้สำเร็จรวมทั้ง การติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องรับทราบว่าเขาจะต้องทำงานให้ใครนั่นคือ นโยบายขององค์กรที่จะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง
8. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้ง ปริมาณงานที่รับผิดชอบ
9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะ บางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่ง ต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลที่ย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัว ต้องลำบาก เป็นต้น
10. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคง ในงาน ความมั่นคงขององค์กร
11. การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

จากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยสนใจทฤษฎีการจูงใจ - คำจูงของ
 เฮอร์ซเบิร์ก เนื่องจากทฤษฎีนี้เหมาะสำหรับนำมาใช้ในกลุ่มบุคคลที่ได้รับการตอบสนอง
 ความต้องการพื้นฐานหรือปัจจัยคำจูงมาบ้างแล้วตามสมควร ทำให้ศักยภาพที่จะจูงใจโดยปัจจัย
 จูงใจได้ นอกจากนี้ยังเหมาะกับการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การทางราชการที่มีทรัพยากร
 การบริหารจำกัด และเหมาะกับองค์กรที่ให้บริการทางสังคม เพราะการจูงใจตามทฤษฎี
 การจูงใจ - คำจูง ของเฮอร์ซเบิร์กนี้ หัวหน้างานหรือผู้บริหารสามารถสร้างขึ้นได้อย่างเต็มที่ใน
 ขอบเขต และอำนาจหน้าที่ของตน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Two Factors Theory)

ในทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation - Maintenance Theory” หรือ
 Two Factors Theory (ปริศนา อนันต์, 2553, หน้า 13) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วย
 ปัจจัยจูงใจ 2 เรื่องใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่รักษา
 สุขลักษณะจิต หรือปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาสถานะจิต ซึ่ง Herzberg ได้ทำการศึกษาปัจจัยภายนอกที่มี
 ผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์กร ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors หรือ Motivators) เป็น
 ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน เป็นกลุ่มปัจจัยที่
 มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากมิได้จัดให้มีขึ้นก็
 ไม่ได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยกลุ่มนี้สามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงาน
 ซึ่งประกอบด้วย

- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม
 สร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

- ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือการที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาและรู้จักการ
 ป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อทำสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

- การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ
 เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษา หรือบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่
 ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้เห็น
 ถึงการยอมรับในความสามารถจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน

- ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือความพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน
 ใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดเป็นปัจจัยจูงใจให้
 บุคคลอยากทำงาน

- ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร หรือได้รับการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

- โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) เช่น การได้มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ตลอดจนโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ (Maintenance Factors) หรือปัจจัยจูงใจรักษาสุขลักษณะจิต เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นสิ่งจรรโลงใจ หรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไป ปัจจัยบำรุงรักษาเป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ ไม่สามารถจูงใจได้คือ ช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพอใจได้ปัจจัยกลุ่มนี้ มีดังนี้

- นโยบายและบริหารของหน่วยงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

- ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superior, Subordinate and Peers) หมายถึงการติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน

- ความมั่นคงในงาน (Security) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานความมั่นคงในการทำงาน หรือความมั่นคงขององค์กรย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน

- ค่าตอบแทน (Wage) และการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ในหน่วยงานที่เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

- สวัสดิการ (Fringe Benefits) หมายถึง รางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นค่าตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากการจ่ายผลตอบแทนพื้นฐาน ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน บำนาญ เป็นต้น

- สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องาน

Herzberg พยายามชี้ให้นักบริหารเข้าใจว่า ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจเป็นสิ่งที่สกดกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ เพราะการใช้เงินหรือสิ่งจูงใจที่ไม่เกี่ยวกับงานหรือบีบบังคับให้พนักงานทำงานด้วยการข่มขู่หรือการลงโทษ จะทำให้พนักงานทำงานด้วยความจำเป็นไม่มีความรู้สึกพอใจต่องาน ดังนั้น จึงควรจะ

ใช้ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานก็จะรู้สึกว่าคุณมีความหมายในการทำงาน งานท้าทายความสามารถ มีโอกาสพัฒนาตนเอง พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งหลักการของ Herzberg ดังกล่าวแสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจในการทำงาน 2 กลุ่ม กับความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory)

(Maslow, 1954, pp. 213 - 214)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลายมาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน
3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น
4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower Order Needs) ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย, ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ
2. ความต้องการในระดับสูง (Higher Order Needs) ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

การนำทฤษฎีการจัดลำดับขั้นของแรงจูงใจมาใช้ในการบริหารนั้น ชี้ให้เห็นว่าหัวหน้างานจะต้องเป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศที่พนักงานสามารถแสดงสมรรถภาพในการทำงานของตนได้อย่างเต็มที่ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้พนักงานได้สามารถใช้สมรรถภาพอย่างเต็มที่รวมไปถึงการให้โอกาสพนักงานที่ได้เป็นตัวของตัวเอง สามารถยืดหยุ่นงานของตนเองอย่างเต็มที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานเพื่อสนองความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น ไปอีกด้วยการที่จะทำได้ก็ต้องเปิดโอกาส และหาทางปรับปรุงให้พนักงานได้สนองความต้องการขั้นต้นของตนเสียก่อน เช่น ได้รับ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อย่างพอเพียง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งเสริมแรงพฤติกรรมที่ผู้รับสามารถนำไปแลก ซึ่งสิ่งเสริมแรงปฐมภูมิที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตหรือปัจจัย 4 ดังนั้น หัวหน้างานจะต้องเห็นความสำคัญของการสนองความพึงพอใจขั้นต่ำของพนักงานด้วย เพื่อการพัฒนาความต้องการในระดับสูงต่อไป

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ มีอิทธิพลในจิตวิทยาสาขาต่าง ๆ และเป็นแนวคิดหนึ่ง ที่ได้รับความนิยมในกลุ่มผู้บริหารองค์กร มีงานวิจัยมากมายที่พยายามทดสอบทฤษฎีและพยายามค้นหาความสำคัญ และความต้องการด้านต่าง ๆ ในระดับองค์กร อาทิ ของ พ็อตเตอร์ (Potter) ได้ทำการศึกษาวิจัยกับผู้บริหารระดับต้น และระดับกลาง สรุปว่า ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งบริหารระดับนี้ มีความต้องการที่แตกต่างกันมากในด้านความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการขั้นสูง ขณะที่ผู้บริหารระดับกลางได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานมากกว่า (สุภวรรณ รัตนโอภาส, 2550)

ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และการจัดการตอบสนองความต้องการของบุคลากรโดยองค์กร

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์		การจัดการตอบสนอง ความต้องการบุคลากร โดยองค์กร
ความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization)	ความเจริญเติบโต (Growth) ความก้าวหน้า (Advancement) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	ความท้าทาย (Challenge) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion)
การยกย่อง (Esteem)	การยกย่อง (Self - Esteem) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานภาพ (Status)	การยกย่อง (Recognition) ตำแหน่ง (Title) สถานะ (Status)
สังคม (Social)	ความรัก (Love) ความรู้สึกที่ดี (Affection) การยอมรับ (Sense of Belonging)	ทีมงาน (Teamwork) การจัดการด้านมนุษยสัมพันธ์ (Friendly Management)
ความปลอดภัย (Safety)	ความปลอดภัย (Safety) ความมั่นคง (Security) ความถาวร (Stability)	ความมั่นคง (Job Security) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety on the Job)
ร่างกาย (Physiological)	อาหาร (Food) น้ำ (Water) ที่อยู่อาศัย (Shelter)	ความร้อน (Heat) อากาศ (Air) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Pay)

หากเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจของ Maslow และ Herzberg จะเห็นว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎี Maslow และทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg มีความสัมพันธ์กันโดยเฉพาะอย่างยิ่ง Maslow เสนอว่าความต้องการขั้นสูงจะไม่เกิดขึ้น ตราบเท่าที่ความต้องการขั้นต้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง เช่นเดียวกับที่ Herzberg สรุปว่า องค์ประกอบการจูงใจอาจไม่มีความหมายเลย ตราบเท่าที่องค์ประกอบปัจจัยต่ำๆ ยังไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่หรือตอบสนองอย่างดีพอสมควร

ลำดับขั้นความต้องการ ทฤษฎีมาสโลว์		ทฤษฎี 2 ปัจจัย
ความสำเร็จในชีวิต	⇒ ปัจจัย กระตุ้น	ลักษณะของงาน ความสำเร็จ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความเจริญเติบโต การยอมรับ
การยกย่องสถานะ	⇒	
ความต้องการทางสังคม	⇒ ปัจจัย ค้ำจุน	สถานภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน
ความมั่นคงหรือความปลอดภัย	⇒	
ความต้องการของร่างกาย		

ภาพที่ 1 การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีการจูงใจของ Maslow และ Herzberg (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542, หน้า 415)

ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของแมคเคลแลนด์ McClelland

ความต้องการที่แสวงหาของแมคเคลแลนด์ McClelland เป็นทฤษฎี ซึ่งเสนอแนะว่า ความต้องการที่แสวงหาการเรียนรู้โดยอาศัยชีวิตและการที่บุคคลมุ่งที่ความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่น ๆ ทฤษฎีนี้เสนอว่ารูปแบบการจูงใจอยู่บนพื้นฐานความต้องการ 3 ประการ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542 หน้า 415 - 416) คือ

1. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) บุคคลมีความต้องการอำนาจสูง จะมี ความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุมบุคคลเช่นนี้ จะต้องการเป็นผู้นำ เป็นนักพูด เป็นผู้ ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหา หรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด

ชอบสอน และชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขัน เพื่อให้มีสถานภาพสูงขึ้น จะกังวลเรื่องอาชญากรรมกว่าทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

2. ความต้องการของความผูกพัน (Need for Affiliation) บุคคลที่มีความต้องการข้อนี้สูงจะพอใจจากการเป็นที่รักและมีแนวโน้มจะเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้านโดยสมาชิกกลุ่มสังคม เขาจะรักษาความสัมพันธ์อันดีในสังคม พยายามให้ความร่วมมือมากกว่าการแย่งชิงพยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ต้องการสร้างความเข้าใจดีจากสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่

3. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวความล้มเหลว ต้องการการแข่งขัน และกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง มีทัศนคติชอบเสี่ยงแต่ไม่ใช่ชอบการพนัน พยายามที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงและมีการป้อนกลับในการทำงาน ตลอดจนมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่นแสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาคิดดีที่สุด

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer)

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้เสนอแนะวิธีที่ได้ย่อลำดับความต้องการ 5 อย่างของมาสโลว์ เหลือเพียง 3 อย่าง (ทฤษฎี แผนสมบูรณ, 2548, หน้า 12)

1. ความต้องการดำรงอยู่ (Existence Needs) ซึ่งรวมความต้องการทางกายภาพ และ ความมั่นคงปลอดภัยไว้ด้วยกัน
2. ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relation Needs) ซึ่งรวมถึงความต้องการทางสังคมและความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง
3. ความต้องการที่จะมีความเจริญงอกงาม (Growth Needs) ซึ่งรวมถึงความต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเอง (Self - Actualization) ของมาสโลว์นั่นเอง

แอลเดอร์เฟอร์ได้ขยายทฤษฎีของมาสโลว์ออกไป โดยการพิจารณาว่าบุคคลจะมีปฏิกิริยาอย่างไรเมื่อพวกเขาสามารถหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพวกเขาได้ โดยได้พัฒนาหลักการความพอใจความก้าวหน้า (Satisfaction - Progression Principle) ขึ้นมาอธิบายถึงวิถีทางที่บุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับเมื่อได้รับการตอบสนองในขั้นต่ำมาแล้ว ในทางกลับกันหลักการความคับอกคับใจ - การถดถอย (Satisfaction - Regression Principle) ก็สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อบุคคลยังคับอกคับใจกับความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการระดับสูงขึ้นไปอยู่ พวกเขาจะหยุดการตอบสนองความต้องการระดับสูงนี้และถดถอยกลับมาตอบสนองความต้องการระดับต่ำแทน ข้อดีของผลงานของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) คือ การที่เขามองว่ากลุ่มความต้องการทั้งสามมิได้แยกออกจากกันอย่างเด็ดขาดแต่มีความสัมพันธ์กันแบบต่อเนื่อง (Continuum) นอกจากนี้แอล

เดอริเฟอร์ยังมองว่าความต้องการของคนไม่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นจากต่ำไปสูงตามลำดับเหมือนกับของมาสโลว์ แต่อาจจะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันหลาย ๆ อย่างก็ได้ เช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอสามารถเกิดขึ้นได้ในขณะเดียวกันกับความต้องการการชื่นชมและความต้องการการสร้างสรรค์

นอกจากทฤษฎี Hierarchy of Needs ของ มาสโลว์ และทฤษฎี ERG ของแอลเดอริเฟอร์ ซึ่งกล่าวถึงความต้องการซึ่งเป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลแล้วยังมีอีกทฤษฎีหนึ่งที่น่าสนใจ คือ ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Acquired-Needs Theory) ของแมคเคลแลนด์(Mc Clelland)

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

วรูม (Vroom) ซึ่งมองว่าระดับผลงานของคน (ซึ่ง วรูม เรียกว่า “ผลลัพธ์แรก” - First Level outcome) จะถูกกำหนดโดยความชอบ(preference) ที่บุคคลนั้นมีต่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในบรรดาวัตถุประสงค์หลาย ๆ อัน (ซึ่ง วรูม เรียกว่า “Second Level Outcome หรือ “สิ่งแปรออกมา”-Variance) ดิน ปรัชญพฤทธิ์ (2542, หน้า49) ตัวอย่างเช่น หากคนประสงค์จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และรู้ดีว่าผลงานที่มีคุณภาพสูงเป็นปัจจัยที่สำคัญอื่นที่จะบรรลุวัตถุประสงค์นั้น “ผลลัพธ์แรก” ของเขาก็อาจจะเห็นว่าเขาจะต้องปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงกว่าโดยเฉลี่ย หรือมีคุณภาพต่ำแล้วแต่กรณีและ “ผลลัพธ์ที่สอง” ที่เขาชอบคือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ถึงแม้ว่าผลงานเหล่านั้นจะมีสิ่งอื่น ๆ รวมอยู่ด้วยก็ตาม เช่น เงินเดือนที่สูงขึ้น การยอมรับจากสังคม และความชื่นชมในตนเอง ฯลฯ แนวความคิดอีกอย่างหนึ่งของวรูม ก็คือ แนวความคิดเกี่ยวกับ “ความเป็นเครื่องมือ” ซึ่งหมายถึงความรู้สึของคนงานที่เชื่อหรือคาดหวังว่าผลลัพธ์แรกที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่สอง ส่วนแนวความคิดอันสุดท้ายคือ ความคาดหวัง (Expectancy) ซึ่งเป็นตัวเชื่อมระหว่างความพยายามของคนงานกับผลลัพธ์แรกจะเห็นได้ว่าความคาดหวังที่มีลักษณะคล้าย ๆ กับความเป็นเครื่องมือ แต่แตกต่างกันตรงที่ว่า ความคาดหวังเป็นเรื่องที่เกี่ยวเนื่องกับการนำเอาความพยายามสัมพันธ์กับผลลัพธ์แรกส่วนความคิดเป็นเครื่องมือเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการนำเอาผลลัพธ์แรกมาสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่สอง

ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ประวัติความเป็นมาของเทศบาล (เทศบาลเมืองท่าช้าง, 2553) ข้อมูลประวัติพนักงาน

เทศบาล เทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี เทศบาลเมืองท่าช้าง)

จัดตั้งมาจากสุขาภิบาลตามประกาศกระทรวงมหาดไทยลงวันที่ 29 พฤษภาคม 2530 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 104 ตอนที่ 125 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2530 และได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะมาจากสุขาภิบาลให้เป็นเทศบาลตำบลท่าช้าง เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2542

เทศบาลเมืองท่าช้าง เดิมสำนักงานตั้งอยู่ว่าการอำเภอเมืองจันทบุรี ถนนเลียบริน จังหวัดจันทบุรี ซึ่งห่างจากสำนักงานเทศบาลตำบลท่าช้างหลังใหม่ ประมาณ 3 กิโลเมตร ต่อมาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล มองการณ์ว่า สำนักงานเทศบาลในสมัยนั้นมีขนาดเล็ก คับแคบ และในปี 2546 มีการปฏิรูประบบราชการและมีการถ่ายโอนภารกิจในด้านต่าง ๆ มาสู่ท้องถิ่น จึงคิดขยับขยายหาที่สร้างสำนักงานใหม่ โดยได้รับการบริจาคที่ดินจากนายเจริญไชย โรจนมณเฑียร จำนวน 4 ไร่ และนายทองหล่อ ศิริการ จำนวน 4 ไร่ รวมทั้งสิ้น จำนวน 8 ไร่ หมู่ที่ 9 ตำบลท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ตรงข้ามวัดศิริการในปัจจุบัน และได้ดำเนินการก่อสร้างตั้งแต่วันที่ 8 กรกฎาคม 2546 และเข้าอยู่ทำการเมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2547 โดยมีอาคารจำนวน 2 หลัง หลังแรกเป็นอาคารสำนักงาน ขนาด 3 ชั้น กว้าง 16.60 เมตร ยาว 25.60 เมตร ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 5,498,000 บาท อาคารหลังที่สองเป็นอาคารสำนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยขนาด 2 ชั้น กว้าง 10 เมตร ยาว 19 เมตร ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 1,000,000 บาท เพื่อรองรับการถ่ายโอน ได้อย่างสมบูรณ์

เทศบาลตำบลท่าช้าง ปัจจุบันตั้งอยู่เลขที่ 55 หมู่ที่ 9 อยู่ห่างจากวัดศิริการประมาณ 200 เมตร อยู่ติดกับถนนรักศักดิ์มงคลประมาณ 500 เมตร ห่างจากตัวจังหวัดจันทบุรี ประมาณ 3 กิโลเมตร



ภาพที่ 2 รูปอาคารสำนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง (ก่อนต่อเติม)



ภาพที่ 3 อาคารป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



ภาพที่ 4 อาคารสำนักงาน + ที่จอดรถ



ภาพที่ 5 ตราเทศบาลช้างอาบน้ำ

ท่า คนสมัยก่อนใช้เส้นทางคมนาคมทางน้ำเป็นสำคัญ “บ้านท่า.....” ต่าง ๆ จึงมีอยู่เสมอ เช่น บ้านท่าหลวง, บ้านท่าเรือช้าง เพราะท่าเรือย่อมเป็นสิ่งปลูกสร้าง และจะจัดว่าเข้าลักษณะทางภูมิศาสตร์ก็ได้ เพราะต้องอยู่ริมตลิ่งน้ำ ส่วนท่าช้างนั้น เห็นชัดว่าไม่มีการก่อสร้างเป็นที่ที่ช้างลงอาบน้ำ เวลานี้ยังมีคนเรียก “คลองท่าช้าง” ที่มีปากคลองมาบรรจบกับแม่น้ำจันทบุรี บริเวณตรงข้ามวัดจันทนาราม สันนิษฐานว่าสมัยก่อน บริเวณปากคลองนี้คงเป็นวังใหญ่ มีน้ำมากเป็นที่ที่ช้างลงมาอาบน้ำเป็นประจำ อาจจะเป็นช้างของทางราชการหรือเจ้าเมือง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิเชียร ศรีพุกฤษ (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดโทรศัพท์ จังหวัดเชียงใหม่ การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดโทรศัพท์จังหวัดจันทบุรี และ 2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางเศรษฐกิจ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขวิทยา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีสมมุติฐานว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขวิทยา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อการอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม กับความผูกพันต่อการอยู่ มีความผูกพันกันทางบวก คิดเป็นร้อยละ 18.49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องเพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษารายได้ อายุการทำงาน และแผนกที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อการอยู่แตกต่างกัน

ประชัย สุนันตะ (2547, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อมาตรการจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย กรณีศึกษากองบังคับการอำนวยการกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแนวทางในการปรับปรุง

องค์กร ด้วยมาตรการจูงใจด้วยทฤษฎีตามทฤษฎี 2 ปัจจัย และเพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อแนวทางในการปรับปรุงองค์กร ด้วยมาตรการจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความได้การยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่ง อายุงานที่รับราชการและรายได้ต่อเดือนมีความคิดเห็นต่อแนวทางในการปรับปรุงองค์กร ด้วยมาตรการจูงใจ ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น อายุ กับด้านสภาพการทำงาน อายุงานที่รับราชการกับด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนกับ ด้านสภาพการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ประวิทย์ ขอบาพัต (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับเงินเดือน และวุฒิทางการ

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกองกำลังพลกองกำลังการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ทั้งโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. ตำรวจตระเวนชายแดนที่มียศต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
3. ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
4. ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
5. ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
6. ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จิรินทร์ บรรจงภาค (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร

ผลการศึกษาพบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.8 มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี ร้อยละ 79.40 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 70.20 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 3 ปี ร้อยละ 48.90 และมีอัตราเงินเดือน 6,001 - 7,000 บาท ร้อยละ 56.70

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจภายในมากเป็นอันดับที่ 1 โดยเฉพาะ พบว่า แรงจูงใจระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ตั้งใจปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ส่วนแรงจูงใจภายนอกมากเป็นอันดับที่ 2 โดยเฉพาะ พบว่า แรงจูงใจระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ตั้งใจทำงาน เพราะมีความสุขที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดี

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

มณีรัตน์ เกิดผลวัฒนา (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ การค้นคว้าแบบอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก ในรายละเอียดของปัจจัย พบว่าปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ อันดับ 1 ให้ความสำคัญด้านลักษณะและขอบเขตของงาน แต่มีความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือ อันดับ 2 ให้ความสำคัญด้านความรับผิดชอบ แต่มีความพึงพอใจในด้านลักษณะและขอบเขตงานและด้านความรับผิดชอบเท่ากัน อันดับ 3 ให้ความสำคัญด้านการยอมรับนับถือ อันดับ 4 ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจด้านผลสำเร็จของงาน ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ อันดับ 5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยบำรุงรักษา ที่พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ อันดับ 1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน อันดับ 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน อันดับ 3 ด้านค่าตอบแทน ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เรียงตามลำดับ ดังนี้ อันดับ 4 ด้านการปกครองบังคับบัญชา อันดับ 5 ด้านนโยบายและ
การบริหารงานของธนาคาร อันดับ 6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โสภณ พงศ์สุพัต (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบระดับแรงจูงใจใน
การทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการ
ทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ
ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้/ เดือน และตำแหน่งงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่
บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย ข้าราชการครู
อาจารย์ประจำ ตามสัญญาจ้าง ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ และพนักงานตามสัญญาจ้าง
จำนวน 385 คน

ผลการวิจัย พบว่า 1. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์
ธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับ
ถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ-ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและ
การบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และ
ด้านรายได้และสวัสดิการ ตามลำดับ 2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วแรงจูงใจในการทำงาน
อยู่ในระดับปานกลาง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่าง
กัน 3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนก
ตามอายุ เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี
ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความมั่นคงในงาน และด้านเงินเดือน
และสวัสดิการ พบว่า ผู้ที่มีอายุ 51 - 60 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีช่วงอายุอื่น ๆ
ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผู้ที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน
มากกว่าผู้ที่มีอายุอื่น ๆ 4. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ
สุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วแรงจูงใจในการทำงานอยู่ใน
ระดับปานกลาง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน แต่
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้าน
ความสำเร็จในการทำงานซึ่งพบว่า ผู้ที่ระดับการศึกษานุปริญญา มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน
มากกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ 5. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย

ราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามสถานภาพ เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรส มีระดับแรงงูใจในการทำงานมากกว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสด ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ/ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

6. การเปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ โดยเฉพาะผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีระดับแรงงูใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำ 7. การเปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามตำแหน่งงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการพลเรือน มีระดับแรงงูใจในการทำงานสูง ด้านความรับผิดชอบ/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการพลเรือน มีระดับแรงงูใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีตำแหน่งงานพนักงานตามสัญญาจ้าง ลูกจ้างประจำ และอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง ส่วนตำแหน่งอาจารย์ประจำ มีระดับแรงงูใจในการทำงานสูงกว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานพนักงานตามสัญญาจ้างและอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานเป็นอาจารย์ประจำ มีระดับแรงงูใจในการทำงานสูงกว่าตำแหน่งอื่น ๆ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการพลเรือนมีระดับแรงงูใจในการทำงานสูงกว่าตำแหน่งอื่น ๆ

ศุภวรรณ รัตนโอภาส (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์การ ศึกษากรณีโรงแรม เอ - วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม เอ-วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา และเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และแบบสอบถามเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานประชากรทั้งหมด 357 คน จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของโรงแรม เอ - วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา จำนวน 186 คน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ทดสอบโดยใช้ค่า ไคสแควร์ (Chi-square) สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน

อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และอายุการทำงาน ทดสอบโดยหา ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย โดยใช้สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ทั้งอายุ และอายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ตามลำดับ

สุภพ กันธิมา (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเชียงใหม่ วัตถุประสงค์ในการวิจัย 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางที่เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็น ไปอย่างถูกต้องเหมาะสมกับความเป็นจริงมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติโดยมีสมมุติฐานว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลอยู่ในระดับมาก และพนักงานที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม และหน้าที่การงานแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิภาพและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจอื่น คือ การพัฒนาและความก้าวหน้า และปัจจัยคำจูงใจอื่น คือ ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น บำเหน็จ บำนาญ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล เงินโบนัส ด้านสันติภาพและการกีฬา ที่อยู่อาศัย การเดินทาง และขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพและราคายุติธรรม การจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุด มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางในส่วนของสมมุติฐานพบว่าพนักงานเทศบาลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจสังคมและหน้าที่การงานแตกต่างกันพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตรของปัจจัยจูงใจที่มีค่าความแตกต่างในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือ ได้แก่ เพศ รายได้ต่อเดือน อายุ สถานภาพ ที่พักอาศัย การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ การปฏิบัติงานในหน่วยงาน รายได้อื่นต่อเดือน ไม่มีความแตกต่าง และพบว่า ด้านกลุ่มอายุที่แตกต่างกันและด้านการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความแตกต่างจากที่คาดหวังไว้ในระดับที่มีนัยสำคัญส่วนที่เหลือในปัจจุบันส่วนบุคคลอื่น ไม่มีความแตกต่าง

นิริวัฒน์ สังฆะมะณี (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัตถุประสงค์ในการวิจัย 1. ศึกษา

แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออก

2. เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออก จำแนก ตามเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดภาคตะวันออกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออก จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วินิต วิไลวงษ์วัฒนกิจ (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี วัตถุประสงค์ในการวิจัย ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 60 คน

ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามจะเป็นเพศหญิง สถานภาพสมรส ประชากรส่วนใหญ่จบปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยส่วนใหญ่ มีรายได้มากกว่า 9,001 บาท ขึ้นไป ประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 16 - 20 ปี ระดับแรงงใจด้านความสำเร็จที่อยู่ในระดับ 1 คือการทำงานในช่วงที่ผ่านมาดำเนินการประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างดี ด้านการยอมรับนับถือ คือการปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงาน คือ รู้สึกพอใจที่ได้ทำงานตามระบบความรู้ ความสามารถที่ได้ศึกษามา ด้านความรับผิดชอบ คือเข้าใจหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ด้านโอกาสก้าวหน้า คืองานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือบุคคลในหน่วยงานต่างให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน คือการได้รับพิจารณาความดีความชอบจากหน่วยงานด้วยความยุติธรรม ด้านสภาพการทำงาน ปริมาณงานในความรับผิดชอบน้อยกว่าที่จะปฏิบัติงานให้ครอบคลุมกว่าที่เป็นอยู่ ด้านความมั่นคงในงาน คือ รู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา คือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ลือชา ภักดีศรี (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด วัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบด้านปัจจัยงใจของเฮอร์ชเบิร์ก 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้าน

ความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนทั้งสิ้น 150 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง โดยรวมและจำแนกตามประเภทบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นบุคลากรประเภทลูกจ้างประจำมีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด
2. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานจ้างตามภารกิจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานเทศบาลสามัญและพนักงานจ้างทั่วไปมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานมากกว่าพนักงานเทศบาลสามัญ อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งควรให้เป็นไปตามเกณฑ์และความยุติธรรม ควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่และสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้ความสำคัญในการมอบหมายงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักความสามารถไม่ใช่ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และต้องการได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีให้กำลังใจ การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งควรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ ๆ

วิภาวี แดงท่าขาม (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาคกรรจ์ ตำบลเขาคกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาคกรรจ์ โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือพนักงานและผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลเขาคกรรจ์ จำนวน 59 คน

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาคกรรจ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาคกรรจ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับ

ถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือน และค่าตอบแทน

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พบว่า พนักงานที่ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

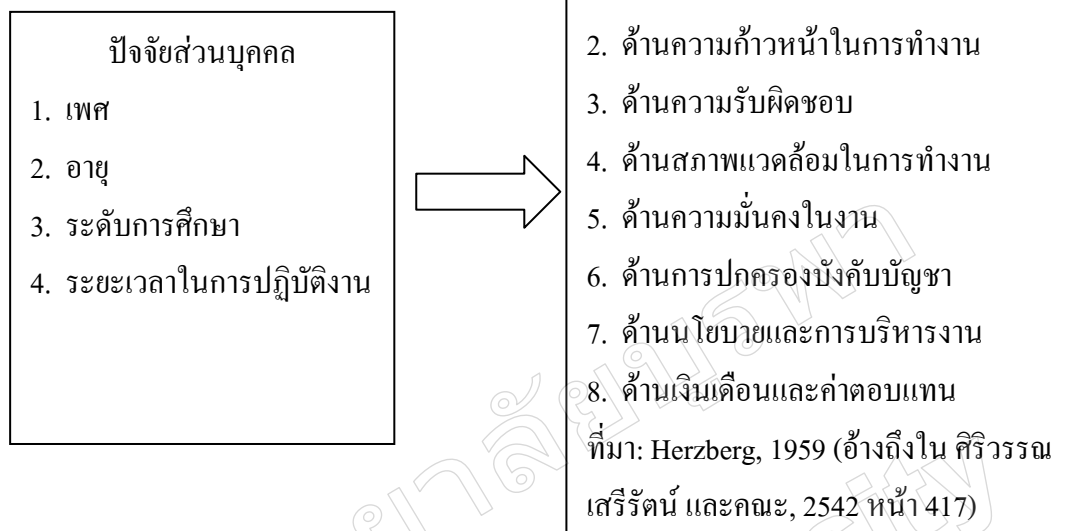
สรุปจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าในการที่จะทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพนั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้น หรือผลักดัน และเมื่อพนักงานในองค์กรได้รับแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานแล้วก็จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองไปในสิ่งที่ตนเองต้องการ ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นและส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น ไม่ได้เกิดขึ้นจากปัจจัยใดเพียงอย่างเดียว แต่จะเกิดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการประกอบรวมกันตามที่ได้มีผู้ศึกษาวิจัยข้างต้น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยจะยึดหลักแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์เบิร์ต มาเป็นกรอบในการศึกษาวิจัย ซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจ ทั้งนี้ เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่ให้ความสนใจ ทั้งตัวบุคคลในองค์กรและสภาพแวดล้อมในองค์กรมีลักษณะที่กว้างและครอบคลุมมากกว่าทฤษฎีอื่น ๆ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้กรอบแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542, หน้า 417) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำเฉพาะปัจจัยที่มีความเหมาะสมและมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรีมาใช้ในการศึกษา ดังภาพกรอบแนวคิด

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัย