

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

1.2 ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.3 ทฤษฎีการจูงใจ-คำจูงของเฮิร์ชเบิร์ก

1.4 ทฤษฎีความพึงพอใจของโคร์แมน

1.5 ทฤษฎีความคาดหวังของวูม

1.6 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์

1.7 ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์

1.8 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์

1.9 ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์แมน

2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด

3. ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

ดวงพร หุตะเสวี (2544, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นสภาวะที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเกิดจากสิ่งที่อยู่ภายใน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้

มัลลิกา ดันสอน (2544, หน้า 194) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่าหมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้นที่มีทิศทางที่เด่นชัด และไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา

บุศรา เตียรบรรจง (2546, หน้า 12) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปวีณา สินธุปิ่น (2546, หน้า 9) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งทีกระตุ้นหรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล ทำงานหรือทุ่มเทในงานที่ทำ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์ (2546, หน้า 7) แรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น หรือโน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำตามทิศทางที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

ขวัญจิรา ทองนำ (2547, หน้า 13) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนเองต้องการ

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548, หน้า 14) ได้ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง และเชื่อว่ามนุษย์หรือสัตว์ก็ตาม เมื่อตกอยู่ในสภาวะที่ได้รับการจูงใจ จะต้องมีความกระตือรือร้นและขวนขวายในการทำกิจกรรมหรือแสดงพฤติกรรม เพื่อให้เกิดความสำเร็จซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการ

จากความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมา สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันภายในบุคคล อันเกิดจากกลไกภายในร่างกายได้รับการกระตุ้น จนกลายเป็นเหตุจูงใจให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีทิศทางมุ่งไปสู่เป้าหมาย

ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เกิดขึ้นมากมาย และแตกต่างกันตามกรอบแนวคิดที่ยึดถือ ผู้วิจัยขอเสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ทฤษฎีการจูงใจ-ค่าจูนของเฮอริชเบอร์ก (The Motivation-Hygiene Theory)

เฮอริชเบอร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1959, pp. 113-115) เป็นศาสตราจารย์หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยา แห่งมหาวิทยาลัยเวสเทอร์นรีเสิร์ฟ (Western Reserve University) เป็นทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) หรือทฤษฎีสององค์ประกอบ มีทฤษฎี เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค่าจูน หรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยเกื้อหนุน (Motivation-hygiene Theory) และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมี 2 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจนี้กระตุ้นให้อยากทำงาน องค์ประกอบนี้ จะตอบสนองความต้องการทางจิตใจเป็นส่วนใหญ่ และมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย และยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นโดยทั่วไป ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้ มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จในงาน

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่น่าพอใจและท้าทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) หมายถึง การได้รับการเพิ่มเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พึงพอใจของบุคลากร ทำให้บุคลากรไม่เกิดความคับข้องใจ ลดความไม่พอใจในงาน และสามารถทำงานตามปกติ ปัจจัยเหล่านี้ ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้เกิดผลออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ ไม่มีงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี และมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจ หรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่างๆ ให้ลูกน้อง

2.3 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) หมายถึง การพบปะสนทนาความเป็นมิตร และแสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิชอบ

2.6 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์การ

สรุป ทฤษฎีสองปัจจัย เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง

ทฤษฎีความพึงพอใจของโรเจอร์ส สัมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง (2542, หน้า 161-162) ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล
2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกให้กลุ่มเป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงาน

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม วัชริน สีนทวานนท์ (2548, หน้า 21) มีต้นกำเนิดจากแนวความคิดทางจิตวิทยา ซึ่งได้รับความนิยมนำมาศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจอย่างแพร่หลายมาก ทฤษฎีนี้ เป็นการอธิบายเป้าหมายของบุคคล การเลือก และความคาดหวังตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขว่าบุคคลจะต้องรู้ว่าตนเองต้องการได้รับสิ่งใดจากการปฏิบัติงานโดยแนวคิดของทฤษฎีเริ่มจากการเกิดแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับรู้คุณค่า (Valence) 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ (Instrument) และ 3) ความคาดหวัง (Expectancy) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับองค์ประกอบทั้งสาม สามารถเขียนแสดงเป็นสมการได้ดังนี้

แรงจูงใจ = การรับรู้คุณค่า X ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ X ความคาดหวัง

การรับรู้คุณค่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ เช่น หากบุคคลปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอ ผลที่ได้รับอาจได้เลื่อนสองขั้น (ในระบบราชการ) แต่เนื่องจากสิ่งที่ได้เป็นเพียงเงินเดือนขึ้นเพียงเล็กน้อย ซึ่งบุคคลนั้นรู้สึกว่าไม่ได้ประโยชน์อะไรเพิ่มจากเงินจำนวนนั้น แสดงว่าการรับรู้คุณค่าของบุคคลนั้นต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ หมายถึง ความเชื่อหรือความเข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสความเป็นไปได้ที่ผลสำเร็จของงาน (ผลตอบแทนอันดับแรก) จะทำให้ได้รับผลตอบแทนอันดับต่อไป เช่น บุคคลไม่เชื่อว่าหากตนเองปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบสูง

จะมีการบันทึกประวัติที่ดี แล้วทำให้ได้รับเงินเดือนขึ้น หรือได้รับหน้าที่สูงขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ในบุคคลนี้จึงต่ำ

ความคาดหวัง หมายถึง ความเชื่อหรือความเข้าใจของบุคคลว่าหากมีความพยายามในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อระดับความสำเร็จของงาน เช่น หากบุคคลเชื่อว่าหากตนเองปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบสูง จะมีการบันทึกประวัติที่ดี (ผลสำเร็จจากการทำงานในระดับหนึ่ง) ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นมีความคาดหวังต่อการทำงานสูง

สรุป ทฤษฎีความคาดหวัง การที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้น จะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติ เขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้น หรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้น เมื่อเขาได้แสดงผลดีบางอย่าง ในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้น เมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้น นำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs Theory: Maslow) ฌานีแย้ แชนสมูร์ (2548, หน้า 10) มาสโลว์ (Maslow) เป็นนักจิตวิทยาที่ได้สรุปข้อสังเกตจากการทำหน้าที่จิตแพทย์ว่า คนไข้เขาส่วนใหญ่มีปัญหาจากการไม่สามารถได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการ จึงพยายามหาข้อสรุปกว้าง ๆ จากข้อสังเกต จนออกมาเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ผลงานทางวิชาการของมาสโลว์ ส่วนใหญ่เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงจูงใจทั้งสิ้น และทฤษฎีแรงจูงใจที่รู้จักกันมาก คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ปรากฏอยู่ในหนังสือของเขาชื่อ Motivation and Personality ในปี 1954 ซึ่งทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ได้รับความสนใจและการประยุกต์ใช้ภายในสภาพแวดล้อมขององค์การมากกว่าทฤษฎีแรงจูงใจอื่น ๆ ตามแนวคิดของมาสโลว์ ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการ The Hierarchy of Psychological Needs) ออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องได้รับการตอบสนองจากอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย และความสัมพันธ์ทางเพศ
2. ความต้องการความปลอดภัย ความมั่นคง และการปกป้อง (Security or Safety Needs) จากอันตรายต่าง ๆ เช่น ความต้องการสวัสดิการ การรักษาพยาบาล การได้รับประโยชน์เกื้อกูลจากการทำงาน เป็นต้น
3. ความต้องการทางสังคมและความรัก (Social or Belonging Needs, Love) ต้องการการยอมรับและมิตรภาพจากพวกพ้อง จากครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง เป็นความต้องการทางสังคม การสมาคม และมีความต้องการด้านจิตใจมากขึ้น

4. ความต้องการการยอมรับในคุณค่าตนเอง (Esteem or Status Needs) ต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ต้องการประสบความสำเร็จ และได้รับการยกย่องยอมรับจากคนอื่น เพื่อตอบสนองความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนเอง ต้องการความเคารพนับถือตนเอง และจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) หรือเข้าถึงอัตตลักษณ์ของตัวเอง สามารถจะเป็นได้ในทุก ๆ สิ่งที่ได้อยากจะเป็น ถือความต้องการขั้นสูงสุด ที่คนเราต้องการไปถึงเป็นการต้องการให้สำเร็จตามที่ตนเองนึกคิดทุกอย่าง ต้องการความสมหวังในชีวิต

มาสโลว์ มีความเห็นว่าความต้องการทั้ง 5 ระดับ มีความสำคัญต่อมนุษย์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ไม่เท่ากันเสมอไป ความต้องการใดยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการนั้นก็จะเป็พลังกระตุ้นพฤติกรรมมนุษย์ให้เป็นไปตามที่ต้องการได้ แต่เมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมอีกต่อไป โดยความต้องการขั้นสูงกว่าจะทำหน้าที่เป็นพลังกระตุ้นต่อไป มนุษย์ทุกคนย่อมแสวงหาการตอบสนองความต้องการของตนสูงขึ้นไปตามลำดับขั้น จนถึงความต้องการสูงสุด คือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ไม่มีใครยินดีกับความต้องการขั้นพื้นฐานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แนวความคิดนี้ เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้บริหารต้องคอยสนใจศึกษาความเปลี่ยนแปลงในความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ เพื่อจะได้รู้ว่าความต้องการขั้นใดกำลังมีอิทธิพลในขณะนั้น และพยายามตอบสนองความต้องการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ

สรุป ทฤษฎีลำดับความต้องการ เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมาก สามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่า กระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคคลิกภาพ

ทฤษฎีการจูงใจของแมกเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y) ชาลส์ ลิวาสนูญมา (2546, หน้า 24) ศาสตราจารย์แมกเกรเกอร์ (McGregor) แห่ง M.I.T. สหรัฐอเมริกา ได้สรุปเอาไว้ว่า การจูงใจจะเกิดขึ้นได้หรือเป็นในทางใด ย่อมเกิดขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ซึ่งแยกทัศนคติของผู้บริหารต่อการจูงใจตามสมมติฐานเกี่ยวกับคนได้ 2 กลุ่ม สมมติฐานของกลุ่มแรก มีลักษณะที่เป็นทางลบ ซึ่งแมกเกรเกอร์กำหนดว่า เป็นทฤษฎี X และข้อสมมติฐานของกลุ่มที่สอง มีลักษณะเป็นไปในทางบวก กำหนดว่า เป็นทฤษฎี Y จากแนวคิดการแบ่งลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาออกเป็น 2 ทฤษฎี

ทฤษฎี X ถ้าเปรียบเทียบกับทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับต่ำ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการด้านความปลอดภัย จากเหตุที่เชื่อว่าคนงานไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงาน เห็นแก่ตัว ไม่เอาใจใส่

ต่อองค์กร และมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีความเชื่อตามทฤษฎี X จะใช้วิธีการควบคุมคนงานอย่างใกล้ชิด คอยแต่จะจับผิดไม่ให้ทั้งเสรีภาพ และโอกาส

ทฤษฎี Y มีลักษณะตรงกันข้ามกับ ทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนข้อของสมมติฐาน ของการตอบสนองความต้องการระดับสูง คือ ความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการการยอมรับ และความต้องการความสำเร็จในชีวิต จากเหตุที่เชื่อว่าคนงานมีความรับผิดชอบงานเอง ต้องการพัฒนาตัวเอง เห็นว่าการทำงานมีความสนุกสนาน ดังนั้น แนวคิดการบริหารจึงไม่สามารถจะใช้การออกคำสั่ง การควบคุม การปูนบำเหน็จรางวัล การลงโทษทางวินัย แต่จะเป็น การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม คนงานจะควบคุมสั่งการด้วยตนเอง เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร เขายอมรับว่าเป้าหมายและกิจกรรมของฝ่ายบริหารนั้น จะต้องเข้ากันได้กับความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลของพนักงานแต่ละคน ผู้บริหารตามทฤษฎี Y เชื่อว่าการตอบสนองความต้องการระดับสูงนั้น จะมีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานแต่ละคน พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีความเชื่อตามทฤษฎี Y จะให้เสรีภาพแก่คนงาน ให้มีโอกาสดลอง ริเริ่ม และทำงานด้วยตนเอง มีการควบคุมห่าง ๆ โดยกว้าง ๆ และจากการวิจัย ส่วนมากได้ชี้ให้เห็นว่าการใช้แนวทางของทฤษฎี Y นั้น จะก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมาก

สรุป การมุ่งใจของแมคเกรเกอร์ เน้นว่าผู้บริหารอาจมองคนได้ 2 แนวแบบ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจจึงอาจทำได้ 2 วิธีตามทัศนะของผู้บริหารนั้นคือ ถ้าผู้บริหารมองแบบทฤษฎี X จะใช้วิธีจูงใจแบบลบ แต่ถ้ามองแบบทฤษฎี Y จะใช้วิธีการจูงใจแบบบวก

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ ชวัญจิรา ทองนำ (2547, หน้า 35) ได้เสนอแนวคิดว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) เป็นแรงขับเพื่อจะทำงานที่กระทำอยู่ ประสพผลสำเร็จดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานเป็นแรงขับ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จหรือเป็นแรงจูงใจที่กระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่า และประสพผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธ์ทางอารมณ์ เพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น คล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะทำให้คนอื่นมีความประพฤติดังหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชาและอิทธิพลเหนือผู้อื่น

นอกจากนี้ แมคเคลเลนดัลกล่าวถึงลักษณะของพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง จะมีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว ไม่พอใจทำสิ่งที่ย่ำ ๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากเหมาะสมกับความสามารถของตนและทำในสิ่งที่ยากได้สำเร็จ ทำให้ตนพอใจ

2. ความกระตือรือร้น ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ไม่ได้ขยันไปทุกกรณี แต่จะเอาใจใส่ มานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย ชัยุ ความสามารถของตน เป็นงานที่ต้องใช้สมองคิด และจะทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกได้ว่าทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้

3. ความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติสูง จะพยายามทำงานให้สำเร็จ เพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่จะหวังให้คนอื่นยกย่องตน ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบ่งการว่าตนเองควรจะทำอย่างนั้นอย่างนี้

4. ต้องการทราบให้แน่ชัดในผลการตัดสินใจ ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะติดตามผลการกระทำของตนว่ามีผลอย่างไร และเมื่อทราบผลการตัดสินใจแล้วยังพยายามทำให้ดีกว่าเดิมอีก

5. คาดการณ์ล่วงหน้า ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง จะเป็นผู้ที่มีการวางแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ

สรุป ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลเลนดัล เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ ในแง่การทำงาน หมายถึง ความต้องการที่ทำงานให้ดีที่สุด และทำให้สำเร็จตามที่ตั้งไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรือง และเติบโตเร็ว

ทฤษฎีแรงจูงใจของฮอร์แมน ขวัญจิรา ทองนำ (2547, หน้า 34) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. มีระดับความทะเยอทะยานสูง (Aspiration Level)
2. มีความหวังอย่างมากว่าตนจะประสบผลสำเร็จ ถึงแม้การกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับการโอกาส (Risk Taking Behavior)
3. มีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้นไป (Upward Mobility)
4. อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน (Persistence)
5. เมื่องานที่กำลังทำถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวน จะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ (Take Tension)
6. ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามทำงานของตนให้ดีขึ้น

7. พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนให้ดีขึ้น (Achievement Behavior)

ตารางที่ 1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจ	
ทฤษฎีการจูงใจ-คำจูง ของเฮิร์ชเบิร์ก	- ปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจ - ความสำเร็จในหน้าที่การงาน - การได้รับการยอมรับนับถือ - ลักษณะของงาน - ความรับผิดชอบ - ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ - ปัจจัยคำจูง - นโยบายและการบริหาร - การปกครองบังคับบัญชา - เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล - สภาพแวดล้อมในการทำงาน - ความมั่นคงในงาน
ทฤษฎีความพึงพอใจของ โคร์แมน	จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่ม - ทฤษฎีการสนองความต้องการ - ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม
ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม	แรงจูงใจประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ - การรับรู้คุณค่า - ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ - ความคาดหวัง แรงจูงใจ = การรับรู้คุณค่า + ความสัมพันธ์ระหว่าง การกระทำกับผลลัพธ์ + ความคาดหวัง

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ทฤษฎีแรงจูงใจ	
ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์	ลำดับขั้นชั้นความต้องการออกเป็น 5 ชั้น 1. ความต้องการทางด้านร่างกาย 2. ความต้องการความปลอดภัย 3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ 4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง 5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง
ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์	แบบทฤษฎี X สมมติฐานของกลุ่มแรก มีลักษณะที่เป็นทางลบ แบบทฤษฎี Y สมมติฐานของกลุ่มที่สอง มีลักษณะเป็นไปในทางบวก
ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลเลนดัล	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3 ประการ 1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล 2. ความต้องการความรักและความผูกพัน 3. ความต้องการมีอำนาจ
ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์แมน	ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 1. มีระดับความทะเยอทะยานสูง 2. มีความคาดหวังอย่างมากว่าตนจะประสบความสำเร็จ 3. มีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้นไป 4. อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน 5. เมื่องานที่กำลังทำถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวน จะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ 6. ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามทำงานของตนเองให้ดีขึ้น 7. พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนให้ดีขึ้นเสมอ

สรุป ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุนของเฮิร์ชเบิร์ก โดยจำแนกตามปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยจำแนกเป็นตัวแปรตามได้ทั้งหมด 11 ด้าน คือ ปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจ จำนวน 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน จำนวน 6 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจ

- 1.1 ความสำเร็จในหน้าที่การงาน
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.3 ลักษณะของงาน
- 1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2. ปัจจัยค้ำจุน

- 2.1 นโยบายและการบริหาร
- 2.2 การปกครองบังคับบัญชา
- 2.3 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
- 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.6 ความมั่นคงในงาน

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีวิวัฒนาการมายาวนานหลายสิบปี นับตั้งแต่การจัดตั้งสภาจังหวัดพร้อมกันกับการจัดตั้งเทศบาล เพื่อทำหน้าที่เป็นสภาที่ปรึกษาแก่รัฐบาล และตรวจสอบการทำงานของเทศบาล ต่อมาได้เปลี่ยนแปลงเป็นสภาที่ปรึกษาของกรมการจังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัด จนกระทั่งได้เปลี่ยนแปลงมาเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่ครอบคลุมพื้นที่ทั้งจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ และรายได้ของตนเอง โดยเฉพาะ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีลักษณะพิเศษที่นอกเหนือจากจะมีพื้นที่ครอบคลุมทั้งจังหวัดแล้ว พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยังทับซ้อนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นๆ ได้แก่ เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนเรื่องรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมีแหล่งรายได้ที่แตกต่างไปจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นๆ

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้ โดยสรุปดังนี้

1. การตราข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยไม่ขัดแย้งต่อกฎหมาย
2. จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
3. สนับสนุนสภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น
4. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และราชการส่วนท้องถิ่น
5. แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่น
6. อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด

พ.ศ. 2498 เฉพาะภายในเขตสภาพตำบล

7. คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. จัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขต

องค์การบริหารส่วนจังหวัดและกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ

9. จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด บรรดาอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนกลางหรือราชการส่วนภูมิภาค อาจมอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติได้ ทั้งนี้ตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

นอกจากนั้น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดระบบบริการสาธารณะ และเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง โดยมีรายละเอียดถึง 29 หัวข้อ ซึ่งหน้าที่บางประการเหมือนกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล เช่น การส่งเสริมการศึกษา เป็นต้น แต่กฎหมายได้กำหนดให้อำนาจหน้าที่หลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นตัวประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด และการสนับสนุนท้องถิ่นอื่น ๆ ในการพัฒนาท้องถิ่น ตลอดจนทำกิจการขนาดใหญ่ซึ่งเชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัด เช่น การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม การกำจัดขยะรวม เป็นต้น

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในปัจจุบัน จึงอาจพิจารณาได้ว่า ในด้านพื้นที่ที่มีการทับซ้อนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น ได้แก่ เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านอำนาจหน้าที่ บางส่วนซ้ำซ้อนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น ๆ

ในบางส่วนเป็นการอุดช่องว่างของอำนาจหน้าที่ระหว่างท้องถิ่นซึ่งไม่มีใครทำ และกิจการที่ต้องใช้เงินงบประมาณจำนวนมาก ๆ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะเข้าไปดำเนินการเอง ซึ่งในการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะเข้าไปดำเนินงานในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นจะต้องได้รับอนุญาตจากสภาของท้องถิ่นนั้นเสียก่อน จึงจะเข้าไปดำเนินงานได้ นอกจากนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจอุดหนุนหรือสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นภายใน จังหวัด ได้แก่ เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ได้อีกด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัดจึงเปรียบเสมือนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใหญ่ ซึ่งทำหน้าที่ดูแลช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น ๆ ในจังหวัด และทำกิจการที่ท้องถิ่นขนาดเล็กไม่สามารถทำได้ด้วยตนเอง

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่รับผิดชอบเต็มพื้นที่ของจังหวัด โดยทับซ้อนกับพื้นที่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปเทศบาล สุขาภิบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีฐานะเป็นนิติบุคคล โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด แบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหาร ดังนี้

1. ฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่ สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน จำนวน 24-48 คน ตามจำนวนราษฎรในจังหวัดนั้น ดังนี้

1.1 จังหวัดใดมีราษฎรไม่เกิน 500,000 คน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 24 คน

1.2 จังหวัดใดมีราษฎร 500,001-1,000,000 คน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 30 คน

1.3 จังหวัดใดมีราษฎร 1,000,001-1,500,000 คน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 36 คน

1.4 จังหวัดใดมีราษฎร 1,500,001-2,000,000 คน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 42 คน

1.5 จังหวัดใดมีราษฎร มากกว่า 2,000,000 คน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 48 คน

โดยกำหนดให้อำเภอเป็นเขตเลือกตั้งเขตหนึ่ง แต่ละอำเภอจะต้องมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างน้อย 1 คน และอำเภอใดมีราษฎรที่คำนวณแล้ว จะมีสมาชิก

สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนเท่าใด ก็ให้เป็นตามเกณฑ์จำนวนราษฎรที่อำเภอ นั้นมีอยู่ มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ตามจำนวนสัดส่วนของราษฎร โดยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง

สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 คน และมีรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2 คน ซึ่งได้รับเลือกมาจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประธานสภาและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีวาระการดำรงตำแหน่งตามอายุของสภา (4 ปี)

2. ฝ่ายบริหาร นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำหน้าที่บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภายใต้การควบคุมและตรวจสอบของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้

สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 คน เป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เลือกสมาชิกสภาจำนวน 2-4 คน เป็นรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

1. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 24 หรือ 30 คน มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 2 คน
2. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 36 หรือ 42 คน มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 3 คน
3. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 48 คน มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 4 คน

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีวาระการดำรงตำแหน่งตามอายุของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และมีกรณีการพ้นจากตำแหน่ง ดังนี้

1. ถึงคราวออกตามอายุของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. มีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย มีคำสั่งยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
3. สมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิ้นสุดลงพร้อมกันทั้งหมด เนื่องจากราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งเข้าชื่อถอดถอนออกจากตำแหน่ง
4. พ้นสมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
5. สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ไม่รับหลักการแห่งร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

6. ลาออกโดยการยื่นหนังสือลาออกต่อประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

7. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสั่งให้ออกจากตำแหน่ง เนื่องจากมีพฤติกรรม
 ละเลย ไม่ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่หรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ หรือประพฤติดนเฝ้าฝืน
 ความสงบเรียบร้อยของประชาชน

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องมีลักษณะการบริหารงานที่ดี
 มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ทันต่อเหตุการณ์
 ซึ่งผลการบริหารงานดังกล่าว จะเป็นไปตามหลักการดังกล่าวได้ จะต้องประกอบไปด้วยความรู้
 ความสามารถ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเห็นแก่ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และต้องได้รับความร่วมมือ
 จากทั้งฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร ได้แก่ สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกองค์การบริหาร
 ส่วนจังหวัด รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและส่วนราชการ
 ต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตลอดจนความร่วมมือจากภาคเอกชน องค์กรประชาชนต่าง ๆ
 เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประสบความสำเร็จสูงสุดตอบสนองต่อความต้องการ
 และแก้ไขปัญหาของประชาชนในพื้นที่

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

ประวัติความเป็นมา

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้า ฯ ปรับปรุงกฎหมาย
 ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด ตราพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 พ.ศ. 2540 ให้้องการบริหารส่วนจังหวัดเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วนท้องถิ่น เขตของ
 องค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ เขตจังหวัด ในจังหวัดหนึ่งให้มี้องการบริหารส่วนจังหวัด
 ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งปัจจุบัน
 ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 มาตรา 35 นายก้องการ
 บริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิก
 สภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ซึ่งเป็นสมาชิกสภา้องการบริหารส่วนจังหวัด และได้รับ
 การคัดเลือกจากสภา้องการบริหารส่วนจังหวัด

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

้องการบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็น
 1 สำนัก 6 กอง 1 หน่วย ได้แก่

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
3. กองแผนและงบประมาณ
4. กองคลัง
5. กองช่าง
6. กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต
7. หน่วยตรวจสอบภายใน

และกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น 182 อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใกล้ชิดประชาชน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีจึงมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชน ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต จัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาไว้ว่า “เมืองน่าอยู่ สังคมเข้มแข็ง เศรษฐกิจยั่งยืน” และได้วางกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมให้เข้มแข็ง 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียง และยั่งยืน 3) ยุทธศาสตร์การจัดการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติให้มีคุณภาพ 4) ยุทธศาสตร์การปกครองและการบริหารจัดการ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แบ่งการบริหารงานออกเป็น 3 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
2. ฝ่ายบริหารงานบุคคล

3. ฝ่ายนิติการและพาณิชย์

กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด แบ่งการบริหารงานออกเป็น 3 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. ฝ่ายกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
3. ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

กองแผนและงบประมาณ แบ่งการบริหารงานออกเป็น 3 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายนโยบายและแผน
2. ฝ่ายงบประมาณ
3. ฝ่ายติดตามและประเมินผล

กองคลัง แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายการเงิน
2. ฝ่ายบัญชี
3. ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน
4. ฝ่ายแรงจูงและจัดเก็บรายได้

กองช่าง แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายสำรวจและออกแบบ
2. ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง
3. ฝ่ายสาธารณภัยและสิ่งแวดล้อม
4. ฝ่ายเครื่องจักรกล

กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต แบ่งการบริหารงานออกเป็น 3 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายสวัสดิการสังคมและนันทนาการ
2. ฝ่ายพัฒนาสังคมและส่งเสริมอาชีพ
3. ฝ่ายการสาธารณสุข

หน่วยตรวจสอบภายใน

การปกครอง

จังหวัดจันทบุรี แบ่งการบริหารราชการส่วนภูมิภาคออกเป็น 10 อำเภอ 76 ตำบล

(ในเขตเทศบาล 7 ตำบล, นอกเขตเทศบาล 69 ตำบล) 728 หมู่บ้าน การปกครองส่วนท้องถิ่น

จำนวน 3 รูปแบบ ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 แห่ง เทศบาล จำนวน 30 แห่ง

(เทศบาลเมือง 3 แห่ง, เทศบาลตำบล 27 แห่ง) และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 51 แห่ง

ตารางที่ 2 เขตการปกครองของจังหวัดจันทบุรี

ลำดับ ที่	อำเภอ	รายการ					
		พื้นที่ (ตร. กม.)	เทศบาล เมือง	เทศบาล ตำบล	อบต.	ตำบล	หมู่บ้าน
1	อำเภอเมืองจันทบุรี	253.03	2	5	7	11	95
2	อำเภอท่าใหม่	612.8		4	9	14	124
3	อำเภอขลุง	756.038	1	4	7	12	90
4	อำเภอมะขาม	480.102		3	4	6	59
5	อำเภอแหลมสิงห์	190.91		2	4	7	65
6	อำเภอโป่งน้ำร้อน	926.97		3	3	5	47
7	อำเภอสอยดาว	733.821		2	4	5	70
8	อำเภอแก่งหางแมว	1,254.13		-	5	5	66
9	อำเภอนายายอาม	300.017		1	6	6	67
10	อำเภอเขาคิชฌกูฏ	830.22		3	2	5	45
รวม		6,338.101	3	27	51	76	728

หมายเหตุ ข้อมูลเดือนมกราคม 2552 (ห้องปกครองจังหวัดจันทบุรี)



ภาพที่ 2 แผนที่เขตการปกครองของจังหวัดจันทบุรี

ลักษณะทางกายภาพ (ที่ตั้ง/ อาณาเขต)

จังหวัดจันทบุรี ตั้งอยู่ทิศตะวันออกของประเทศระหว่างเส้นรุ้งที่ 12-13 องศาเหนือและเส้นแวงที่ 101-102 องศาตะวันออก มีพื้นที่ทั้งหมดจำนวน 6,338 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 3,961,250 ไร่ คิดเป็น 16.6% ของพื้นที่ภาคตะวันออก และเท่ากับ 1.8 % ของพื้นที่ประเทศ ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 245 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

1. ทิศเหนือ ติดต่อกับ จังหวัดชลบุรี ระยอง และจังหวัดสระแก้ว
2. ทิศใต้ ติดต่อกับ จังหวัดตราด และอ่าวไทย
3. ทิศตะวันออก ติดต่อกับ จังหวัดตราด และประเทศกัมพูชา
4. ทิศตะวันตก ติดต่อกับ จังหวัดระยอง และอ่าวไทย

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

เพื่อนำนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีไปสู่การปฏิบัติงานการบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2554-2558) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในช่วงระยะเวลาดังกล่าว โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. วิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่น “เมืองน่าอยู่ สังคมเข้มแข็ง เศรษฐกิจยั่งยืน”
2. พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

2.1 ส่งเสริมและพัฒนาการเรียน การศึกษา การสาธารณสุข ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.2 เพิ่มขีดความสามารถด้านการสังคมสงเคราะห์

2.3 ส่งเสริมการดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ

2.4 เสริมสร้างความสมดุลให้กับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2.5 จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งน้ำ และระบบสาธารณูปโภคตามความเหมาะสมของพื้นที่

2.6 ส่งเสริมความมั่นคง และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชน

3. จุฬงหมายเพื่อการพัฒนา

3.1 ด้านการพัฒนาสังคม

3.1.1 ด้านการศึกษา เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาที่ดีและเท่าเทียมกัน

3.1.2 ด้านการกีฬา ประชาชนมีความสามัคคีและสังคมมีความเข้มแข็ง

3.1.3 ด้านสาธารณสุข ประชาชนมีสุขอนามัยที่ดี

3.1.4 ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ประชาชนอยู่ดีมีสุข

3.1.5 ด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นคงอยู่สืบไป

3.1.6 ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

3.2 ด้านเศรษฐกิจ

3.2.1 ด้านผลผลิตทางการเกษตร มีการบริหารจัดการตลาดอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.2 ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ มีแหล่งน้ำเพียงพอต่อภาคการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง และปัญหาอุทกภัยในช่วงฤดูฝนลดลง

3.2.3 ด้านการท่องเที่ยว การท่องเที่ยวของจังหวัดจันทบุรีสามารถรองรับนักท่องเที่ยวได้อย่างมีคุณภาพ

3.2.4 ด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ โครงสร้างพื้นฐานมีความพร้อมต่อการใช้งาน และการขยายตัวของชุมชน

3.3 ด้านสิ่งแวดล้อม มีการอนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติอย่างเป็นระบบ

3.4 ด้านการเมืองการบริหาร ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนัญธิดา ประโยชริด (2547, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีความแตกต่างในเรื่องระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ และเพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 170 คน ด้วยพนักงานเทศบาลสามัญ จำนวน 84 คน ลูกจ้างประจำ 86 คน และใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แล้วทำการวิเคราะห์โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานใช้ t-test (Independent Samples) และ F-test (One-way ANOVA)

ผลการศึกษา พบว่า

1. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และเป็นรายด้าน 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจสูงสุดด้านความสำเร็จของงาน
2. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 2 ด้าน ดังนี้
 - 3.1 ด้านลักษณะของงาน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือน 4,700-6,360 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ 6,361-10,000 บาท และ 10,001 บาทขึ้นไป
 - 3.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือน 4,700-6,360 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ 6,361-10,000 บาท และ 10,001 บาทขึ้นไป
4. ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่สำคัญที่สุด ได้แก่ นักการเมืองก้าวก่ายการปฏิบัติงานของพนักงานค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาบ่อยเกินไป การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผน

ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานมากเกินไป ขาดผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดแผนงานที่ปฏิบัติตามหลักวิชาการ นโยบาย และการบริหารขาดความชัดเจน ขาดการทำงานเป็นทีมมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก สถานที่ปฏิบัติงานไม่สะดวกสบายเท่าที่ควร งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรน้อยเกินไป และอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ไม่พอเพียงในการปฏิบัติงาน

นิพนธ์ พรหมจारी (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง 1 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และมีแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

สุภาพ กันธิมา (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางที่เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมกับความเป็นจริง มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยมีสมมติฐานว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลอยู่ในระดับมาก และพนักงานที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมและหน้าที่การงานแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน การศึกษาครั้งนี้ได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานเทศบาลตำบลทุกตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 501 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยจูงใจของ Frederick Herzberg เป็นกรอบในการศึกษาข้อมูลที่ได้รับ ได้ถูกนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ช่วยในการประมวลผล โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสถิติ t-test, F-test เป็นสถิติในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

บุญทิพย์ ฐานวิเศษ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดงเค็งศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษามีดังนี้ บุคลากรเทศบาลตำบลดงเค็งส่วนใหญ่เห็นว่าทุกปัจจัยมีผลต่อแรงจูงใจระดับสูง พิจารณาตามปัจจัยจูงใจพบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ พิจารณาตามปัจจัยจำแนก พบว่า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีผลต่อแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมาเป็น ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์กันในการทำงานตามลำดับ

ลือชา ภักดีศรี (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด การศึกษามีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบด้านปัจจัยจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามความคิดเห็นของบุคลากร ในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนทั้งสิ้น 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน F-test (One-way ANOVA)

ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียงโดยรวม และจำแนกตามประเภท บุคลากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นบุคลากร ประเภทลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด
2. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียงที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานและด้านการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานเทศบาลสามัญ และพนักงานจ้างทั่วไปมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานมากกว่าพนักงานเทศบาลสามัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียงได้เสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ควรให้เป็นไปตามเกณฑ์และมีความยุติธรรม ควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้ความสำคัญในการมอบหมายงานอย่างสม่ำเสมอ และเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักความสามารถ ไม่ใช่ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และต้องการได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี ให้กำลังใจ การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้ง ควรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ ๆ

จริญญา ครุพิพรม (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยศึกษาจากประชากร คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ท (Likert) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ทั้งหมด 3 ตอน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพรรณนาวิเคราะห์

ผลการศึกษา พบว่า

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยปัจจัยงูใจและปัจจัยคำจูนเป็นปัจจัยทำให้มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้งปัจจัยงูใจและปัจจัยคำจูน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน เป็นแรงงูใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงของอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยงูใจ พบว่า ระดับแรงงูใจเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนปัจจัยคำจูน พบว่า ระดับแรงงูใจเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความมั่นคงในอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และนโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ สำหรับข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อยากให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรักและความสามัคคีกัน ความร่วมมือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันของบุคลากรในหน่วยงานมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน มีความยุติธรรม และไม่ลำเอียงในการทำงาน

ชยุศ ศรีวรขันธ์ (2553, บทคัดย่อ) งานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยแรงงูใจต่อผล การปฏิบัติงาน โดยกรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอมือง จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานในรอบปีที่ผ่านมาและในรอบปีต่อไป 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ การศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติ โดยตัวอย่างใช้ใน

การศึกษาเป็นบุคลากรของท้องถิ่น (อบต.) เขตอำเภอเมือง ฯ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 18 แห่ง ๆ ละ 6 คน รวม 108 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 ประสิทธิภาพของการทำงานในรอบปีที่ผ่านมาในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และทำให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีต่อไปจะเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 และมีความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 ซึ่งผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในท้องถิ่นมีความพึงพอใจในการทำงานมาก จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเพิ่มขึ้น แต่จะไม่พึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่น ๆ เป็นกรณีพิเศษเท่าที่ควร และได้สะท้อนให้เห็นปัญหาการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่น เป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม และการขาดมาตรฐานในการประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวกับวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ต้องได้รับการปรับปรุง และแก้ไขในส่วนที่บกพร่องและทำให้เกิดปัญหา เพื่อแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต

คาริกา ศรีพระจันทร์ (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและปัญหาอุปสรรคในการทำงาน และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษากลุ่มประชากร คือ พนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง จำนวน 185 คน และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์โดยหาค่าการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) และความแปรผันร่วม (MANOVA)

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36 ปีขึ้นไป การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,001-12,000 บาท มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป และทำงานอยู่ในเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง และพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และลำดับรองลงมา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 มีระดับโดยรวม มีความตั้งใจในระดับมาก

สมมติฐาน พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยแต่ละด้าน คือ 1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ทำ 3) เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 5) สภาพการทำงานมีความแตกต่างกันตามเทศบาลที่ปฏิบัติงาน อายุ เพศ และตำแหน่งในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ .05 ยกเว้นรายได้และประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ดวงกมล อุบลศรี (2554, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา กลุ่มประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีจำนวนทั้งหมด 184 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Chi-square, Kendall's โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ผลการศึกษาประชากรทั้งหมด 184 คน ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 35.9 และมีสถานภาพสมรส ร้อยละ 68.5 จำนวนปีที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา อยู่ระหว่าง 4-6 ปี ร้อยละ 31 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 45.7 และมีระดับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 52.2 ด้านตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 59.2 และสังกัดกองช่าง ร้อยละ 36.4 ลักษณะส่วนบุคคลที่ด้านเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งหน่วยงาน ภายในที่สังกัดอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนความแตกต่างด้านด้านจำนวนปีที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา กับความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ความแตกต่างด้านเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา เงินเดือน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ด้านตำแหน่ง หน่วยงานภายในที่สังกัดอยู่ จำนวนปีที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ภินันท์ รัชตาจ้าย (2554, บทคัดย่อ) การวิจัย “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปงน้ำร้อน” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปงน้ำร้อน ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 120 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

แบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ผู้วิจัยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนการศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน ใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อนในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระ วิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Mean)

ผลการศึกษา พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อนภาพรวมรายด้านต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานภาพรวมรายด้านต่าง ๆ อันดับแรก คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงาน อันดับสุดท้าย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ การเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อนในด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน ที่มีเพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษา ต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ยุทธศาสตร์ ชันตรี (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานเปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานและศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 70 คน โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 33 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .82 เมื่อรวบรวมแล้ว ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่า t-test (Independent Sample) และ F-test (One-way ANOVA)

ผลการศึกษา พบว่า

1. บุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 13 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือน

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และสถานะของบุคลากร ทั้งโดยรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ข้อเสนอแนะในการศึกษา มีดังนี้

เทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ควรส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ ควรปรับอัตราเงินเดือนและค่าจ้างให้มีความใกล้เคียงกับภาคเอกชน และเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน มีการนำข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงานไปประกอบการตัดสินใจ และควรให้ความสำคัญกับพนักงานให้มากขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรสายงาน ผู้ปฏิบัติงานให้มีโอกาสสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายเป็นสายงานผู้บริหาร และควรสนับสนุนให้พนักงานได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร การเลื่อนระดับควรเป็นไปด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรม และการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ควรพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานและคุณภาพของงาน การจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน ควรมีอุปกรณ์ สำนักงานที่เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน การจัดส่วนของสถานที่ทำงานให้เหมาะสมสะดวกสบาย ไม่ควรก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของบุคลากร และควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับสถาบันครอบครัวของแต่ละบุคคล พิจารณาแก้ไขระเบียบกฎหมายที่สามารถบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างเป็นพนักงานเทศบาลสามัญได้ และสิทธิอันพึงได้ของบุคลากรควรเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย และควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และควรมีมาตรฐานในการปกครอง

สมทบ ไสลชัย (2554, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ประชากรในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน จำนวน 76 คน แยกเป็นพนักงานเทศบาลสามัญ 30 คน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง 46 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีแรงจูงใจสูงสุด รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุดตามลำดับ