

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์
ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี

รชนีวรรณ ตางาม

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน


วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤศจิกายน 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ นางสาวรัชนิวรรณ ตางาม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



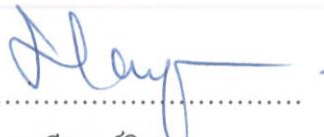
(อาจารย์ ดร.สุณี หงษ์วิเศษ)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานงานนิพนธ์



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)



กรรมการ

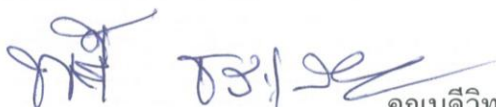
(อาจารย์ ดร.สุณี หงษ์วิเศษ)



กรรมการและเลขานุการ

(อาจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรมย์)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ของมหาวิทยาลัยบูรพา



คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธาระเสนา)

วันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ.2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาจากท่านอาจารย์ ดร.สุณี หงษ์วิเศษ อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยตระหนักถึงความทุ่มเทและเอาใจใส่ของอาจารย์ ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและ ภาคเอกชนทุกท่านที่ให้ความรู้ คำแนะนำ และประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์เอกลักษณ์ ณีถฤทธิ์ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ วิจัย อันเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วีระวงศ์ ตางาม และนางรัตนา ตางาม บิดาและ มารดาของผู้วิจัย ที่ให้การสนับสนุน แนะนำอบรมสั่งสอน และให้โอกาสทางการศึกษาแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณ พี่น้อง รวมถึงครอบครัวที่ให้การกำลังใจด้วยดีเสมอมา

คุณค่าหรือประโยชน์อันเกิดจากงานนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแด่พระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ผู้อบรมสั่งสอนแนะนำ และให้การสนับสนุน รวมถึงทุกท่านที่มีส่วนสำคัญต่อ ความสำเร็จดังกล่าว ด้วยดีเสมอมา

รัชนิวรรณ ตางาม

57930286: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; ปร.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์/ การปฏิบัติหน้าที่/ คณะกรรมการชุมชน

รชนิวรรณ ตางาม: แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึบ อำเภอสตึบ จังหวัดชลบุรี (ACHIEVEMENT MOTIVATION IN WORKING AMONG COMMUNITY COMMITTEE OF KHET-UDOMSAK SUB-DISTRICT MUNICIPALITY, SATTAHIP SUB-DISTRICT, AMPHOE SATTAHIP, CHON BURI PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: สุณี หงษ์วิเศษ, ปร.ด. 69 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึบ อำเภอสตึบ จังหวัดชลบุรี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ คณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ทั้งหมด 13 ชุมชน จำนวน 124 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นคำถามปลายปิดจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ และสอบถามปลายเปิดจำนวน 1 ข้อ ผู้วิจัยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ และใช้สถิติเชิงพรรณนา (Description statistics) ใช้ในการบรรยายข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) รวมถึงเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ โดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการชุมชนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความต้องการความผูกพัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.41$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คณะกรรมการชุมชนต้องการให้ชุมชนของตนเองเกิดความเจริญรุ่งเรือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.55$) ด้านความต้องการความสำเร็จ ($\mu = 3.29$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คณะกรรมการชุมชนต้องการแลกเปลี่ยน ความรู้ระหว่างชุมชนในการพัฒนาชุมชนที่รับผิดชอบดูแล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.40$) และด้านความต้องการอำนาจ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.57$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประชาชนในชุมชนรู้จักในฐานะคณะกรรมการชุมชนมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.18$) ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คณะกรรมการชุมชน ที่มี เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

57930286: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: ACHECIVEMENT MOTIVATION/ WORKING/ COMMUNITY COMMITTEE

RATCHANEewan TA-NGAM: ACHIEVEMENT MOTIVATION IN WORKING AMONG COMMUNITY COMMITTEE OF KHET-UDOMSAK SUB-DISTRICT MUNICIPALITY, SATTAHIP SUB-DISTRICT, AMPHOE SATTAHIP, CHON BURI PROVINCE. ADVISOR: SUNEE HONGWISSET, Ph.D. 69 P. 2016.

The purposes of this study were to examine and compare a level of achievement motivation in working among community committee of Khet-udomsak Sub-district Municipality, Sattahip Sub-district, Amphoe Sattahip, Chon Buri Province. The population participating in this study was 124 community committees who belonged to 13 communities. The instrument used to collect the data was a questionnaire on achievement motivation. It comprised on three close-ended questions which included the ones in relation to the needs for achievement, commitment, and power, and one open-ended question. To analyze the collected data, a computer data processing program was administered. Also, the descriptive statistics, including frequency, percentage, percentage, means, and standard deviation, was employed to analyze the data. To compare the differences in the level of achievement motivation in working as classified by the subject's gender, age, educational level, occupation, and amount of income, the tests of t-test and One-way ANOVA were administered.

The results of this study revealed that the subjects rated the level of achievement motivation in working in terms of the needs for commitment at the highest ($\mu = 3.41$). When considering each aspect, the one in relation to the needs for advancing their communities was rated the highest ($\mu = 3.55$), followed by the needs for achievement ($\mu = 3.29$). Specifically, the community committee expressed their needs for exchanging knowledge among communities for the purpose of developing their own communities ($\mu = 3.40$), and the needs for power ($\mu = 2.57$). Furthermore, it was shown that, being the community committees, the subjects were better known by the local people ($\mu = 3.18$). Finally, based on the results from the comparisons, there were no statistically significant differences in the level of achievement motivation in working among the community committees with different gender, age, education, occupation, and amount of income. Thus, the research hypotheses were rejected.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	6
ข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์.....	20
ระเบียบคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์.....	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
เกณฑ์การแปลผล.....	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย	37
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	38
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของ คณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี.....	41
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบล เขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี.....	45
ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน ศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบล สัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี.....	45
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	50
สรุปผลการวิจัย.....	50
อภิปรายผล.....	52
ข้อเสนอแนะ.....	55
บรรณานุกรม.....	57
ภาคผนวก.....	6 2
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	69

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	38
2	จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	38
3	จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา...	39
4	จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ.....	39
5	จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้.....	40
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับแรงงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี ด้านความต้องการความสำเร็จ	41
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับแรงงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี ด้านความต้องการความผูกพัน.....	4 2
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับแรงงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี ด้านความต้องการอำนาจ	43
9	สรุปผลระดับแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชน เทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี รายงาน.....	44
10	ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบล เขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี	45
11	เปรียบเทียบเพศของคณะกรรมการชุมชน กับระดับแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี.....	46
12	เปรียบเทียบอายุของคณะกรรมการชุมชน กับระดับแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี.....	46
13	เปรียบเทียบระดับการศึกษาของคณะกรรมการชุมชน กับระดับแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี.....	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
14	48
เปรียบเทียบ อาชีพของคณะกรรมการชุมชน กับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี.....	
15	48
เปรียบเทียบ รายได้ของคณะกรรมการชุมชน กับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี.....	
16	49
สรุปสมมติฐานการวิจัย.....	

สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2	ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์.....	11
3	ทฤษฎี ERG ของแอลเคอร์เฟอร์.....	12
4	ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก	13

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 78 กำหนดได้ว่า “รัฐจะต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น” และในด้านการปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ยังได้ระบุไว้ในหมวด 9 รวมทั้งหมด 9 มาตรา เริ่มตั้งแต่มาตราที่ 282 ถึงมาตรา 290 ซึ่งพบว่ากล่าวถึง การที่รัฐบาลจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นแต่ละแห่งปกครองตนเอง ตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิสระในการกำหนดนโยบาย และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะ รัฐบาลเป็นเพียงผู้ทำหน้าที่กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในกรอบของกฎหมายเท่านั้น การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแผนการกระจายอำนาจ ฯ จึงเป็นจุดเริ่มต้นของพัฒนาการของการกระจายอำนาจของประเทศไทย ซึ่งต้องการกลไกและมาตรการที่จะพัฒนาขึ้นในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องการความเข้าใจที่ตรงกันและความมุ่งมั่น เชื่อมั่นต่อปรัชญาและคุณค่าของการกระจายอำนาจจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง นับแต่รัฐบาลส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนที่พร้อมจะร่วมกันพัฒนาการกระจายอำนาจ โดยผ่านกระบวนการการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและมั่นคง

ในปัจจุบันเทศบาลได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ตามแนวทางที่กระทรวงมหาดไทยให้แนวทางไว้ โดยมีการจัดกลุ่มผู้นำชุมชนในแต่ละชุมชน ให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับจำนวนพื้นที่ในเขตที่เทศบาลรับผิดชอบ ซึ่งการทำงานของคณะกรรมการชุมชนเป็นการทำงานในแบบอาสาสมัคร ยังไม่มีกฎหมาย ที่กล่าวถึงอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ทำให้คณะกรรมการชุมชนบางคนยังไม่ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างจริงจัง และเนื่องจากการทำงานของคณะกรรมการชุมชน เป็นไปแบบไม่ได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ ที่ทำให้คณะกรรมการชุมชนทำงานร่วมกับเทศบาล โดยแรงจูงใจมีหลายประเภท การจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรมหลายรูปแบบ เพื่อสนองความต้องการทางกาย ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน ต้องการคำชมเชยอำนาจ และต้องการมีอิทธิพลผู้พันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจ จึงเกิดได้จากทั้งปัจจัยภายใน

และปัจจัยภายนอก แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ เช่น ประชาชนที่อาศัยในเขตเทศบาล มองว่า ชุมชนคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะเกิดความรักและห่วงใยในท้องถิ่น และเกิดความตั้งใจที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญรุ่งเรือง

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ฯลฯ บุคคลจะแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับ การยอมรับ ฯลฯ (กษิรา นิตินันต์, 2557)

เทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีลักษณะการผสมผสานของความเป็นชุมชนเมืองและชุมชนชนบท ประชากรในพื้นที่ที่มีความหลากหลาย ในด้านการประกอบอาชีพ ฐานะรายได้ ซึ่งความแตกต่างดังกล่าว ได้ส่งผลกระทบต่อทางด้านการบริหารเมืองและสังคม เทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนรวมในการบริหารจัดการ โดยได้จัดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการชุมชน ขึ้นมาจำนวน 13 ชุมชน เพื่อเป็นตัวแทนของประชาชนในการติดต่อประสานงานความร่วมมือประชาชน ป้องกัน แก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ทำให้เกิดการพัฒนาชุมชนอย่างมั่นคงและเข้มแข็ง และด้วยบทบาทหน้าที่ ของคณะกรรมการชุมชนที่ต้องประสานงานความร่วมมือประชาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องอาศัยความเสียสละ ความอดทน ความจริงใจในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับประชาชน และความรักถิ่นฐาน ซึ่งการทำหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนไม่มีค่าตอบแทนในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน แต่ยังมีผู้ที่อาสาจะเข้ามาเป็นคณะกรรมการชุมชนในตำแหน่งที่ว่างลงอย่างต่อเนื่อง

จากปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยผลของการวิจัยนี้ จะเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้กับคณะกรรมการชุมชน ให้ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. คณะกรรมการชุมชนที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน
2. คณะกรรมการชุมชนที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน
3. คณะกรรมการชุมชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน
4. คณะกรรมการชุมชนที่มีอาชีพต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน
5. คณะกรรมการชุมชนที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

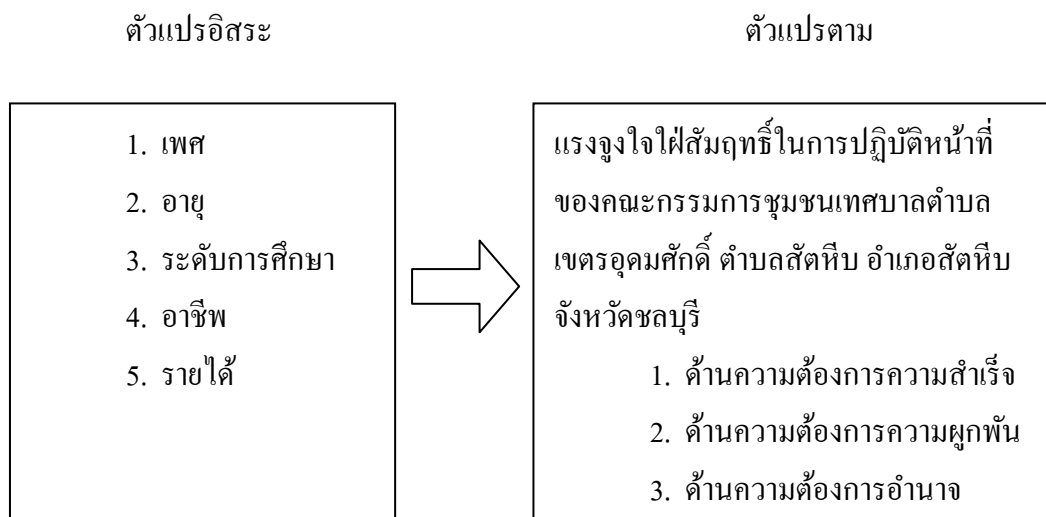
ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี โดยตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ประชากร คือ คณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี จำนวน 13 ชุมชน รวมจำนวน 124 คน
2. ตัวแปร
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้
 - 2.2 ตัวแปรตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน ด้านความต้องการอำนาจ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากทฤษฎีแรงจูงใจไฟส์มฤทธิ์ ของ McClelland (Mowen & Minor, 1998, pp. 167-168) ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับแรงจูงใจไฟส์มฤทธิ์ที่ทำให้คณะกรรมการชุมชนในเขตเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์
2. ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

คณะกรรมการชุมชน หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่ง กรรมการชุมชนของเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ที่มาจากการเลือกตั้ง และแต่งตั้งโดยนายกเทศมนตรีตำบลเขตรอุดมศักดิ์ จำนวน 13 ชุมชน รวม 124 คน

แรงจูงใจไฟส์มฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นคณะกรรมการชุมชน แสดงออกมาทางพฤติกรรม เพื่อที่บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการทำงานไม่ได้ทำเพราะหวังค่าตอบแทน แต่ทำเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

เกิดจากความต้องการ 3 ประการ ดังนี้

1. ด้านความต้องการความสำเร็จ หมายถึง คณะกรรมการชุมชน มีความต้องการที่จะแสดงศักยภาพในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบ ให้ความร่วมมือในการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยต้องการประเมินผลงานของตนเอง

2. ด้านความต้องการความผูกพัน หมายถึง คณะกรรมการชุมชน มีความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต่อตนเองและครอบครัว ต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น รวมถึงรักในถิ่นกำเนิด บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูง จะสร้างและรักษามิตรภาพอันดีกับผู้อื่น และพยายามปลูกฝังและพัฒนาชุมชนของตน ให้เกิดความรักสามัคคีกัน

3. ความต้องการอำนาจ หมายถึง คณะกรรมการ ต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น เป็นที่รู้จักของคนในชุมชน การได้รับการยอมรับ การยกย่อง ชมเชย รวมถึงการใช้อิทธิพลในตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์

การปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง การปฏิบัติงานในลักษณะจิตอาสา ไม่ได้รับประโยชน์ตอบแทน เป็นการทำงานเพื่อส่วนรวม และบุคคลที่อาศัยในชุมชน เป็นตัวแทนของประชาชนในหมู่บ้าน ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับเทศบาล

อายุ หมายถึง จำนวนอายุปีเต็มของคณะกรรมการชุมชน แบ่งเป็น อายุ 20-25 ปี, อายุ 26-30 ปี, อายุ 31-35 ปี, อายุ 36-40 ปี, อายุ 41-45 ปี, อายุ 46-50 ปี, อายุ 51-55 ปี, อายุ 56-60 ปี, อายุ 61 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดที่คณะกรรมการชุมชนได้รับ แบ่งเป็น ประถมศึกษา มัธยมศึกษาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ อนุปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

อาชีพ หมายถึง อาชีพหลักของคณะกรรมการชุมชน แบ่งเป็น รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัทเอกชน ค้าขาย รับจ้างทั่วไป อื่น ๆ ระบุ

รายได้ หมายถึง รายได้คำนวณเป็นเดือน จากรายได้หลักของคณะกรรมการชุมชน ที่ได้รับแต่ละเดือน แบ่งเป็น น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท, 5,001-10,000 บาท, 10,001-15,000 บาท, 15,001-20,000 บาท, 20,001 บาทขึ้นไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ประมวลแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี พร้อมทั้งผลงานที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
2. ข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์
3. ระเบียบคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” (Kidd, 1973, p. 101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “To move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action)

ณัฐพงษ์ ชูทัย (2559) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ (Motives) คือ แรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อไปยังจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมาย

เพลินพิศ วิบูลย์กุล (2558) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ คือ แรงผลักดันที่ทำให้คนมีพฤติกรรม และยังสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้น บุคคลที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่จุดหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุจุดหมาย

ธร สุนทรายุทธ (2553, หน้า 111) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน ไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงที่เกี่ยวกับกระบวนการในการทำกิจกรรมของบุคคลต่าง ๆ หรือเป็นสภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามความต้องการของแต่ละบุคคล

Harriman (1947, p. 226) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้ เป็นนามธรรม แต่มีอิทธิพลกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม นอกจากนี้จะช่วยให้มนุษย์ทำพฤติกรรมต่าง ๆ ยังสามารถชักนำให้มนุษย์ปฏิบัติตนอย่างมีทิศทาง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Domjan (1996, p. 199) ได้อธิบายว่า การจูงใจ เป็นภาวะในการกระตุ้นพฤติกรรมการกระทำ โดยจงใจกระทำพฤติกรรมนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

Lovell (1980, p. 109) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่ชักนำให้บุคคลเกิดความมานะ เพื่อพยายามสนองความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

จากความหมายข้างต้น ทำให้สามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจได้ว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งซึ่งที่ กระตุ้นให้บุคคลกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล ให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แรงจูงใจต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละสถานการณ์

แรงจูงใจ ที่ทำให้บุคคลเลือกแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า ในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่แสดงออกนี้ เป็นผลมาจากลักษณะของบุคคลดังนี้

1. ถ้าบุคคลมีความสนใจ สิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรม และมีความพอใจในการทำกิจกรรมนั้น ๆ

2. ความต้องการเป็นสิ่งกระตุ้น ที่ให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการ

3. ค่านิยม เป็นคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมตาม

ค่านิยม

4. ทักษะก็มีผลต่อพฤติกรรม เช่น ถ้ามีทักษะที่ดีต่อการทำงาน ก็จะทำงานด้วยความ

ความทุ่มเท

5. ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกัน ก็จะเกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกัน คนที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้ต่ำ

6. การแสดงออกในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันไป ตามวัฒนธรรมของสังคม เพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ของบุคคล

7. ความต้องการอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้

8. แรงจูงใจที่แตกต่างกัน ทำให้การแสดงออกทางพฤติกรรมที่เหมือนกันได้

9. พฤติกรรมสามารถสนองความต้องการได้หลายทางและมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงาน เพื่อได้ขึ้นเงินเดือนและได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น

ลักษณะของแรงจูงใจ แรงจูงใจมี 2 ลักษณะ ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives)

แรงจูงใจภายใน เป็นสิ่งที่เกิดจากภายในตัวบุคคล อาจจะเป็นความคิด ความสนใจ การมองเห็นคุณค่า ความพึงพอใจ ความต้องการ ฯลฯ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น ความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives)

แรงจูงใจภายนอก เป็นสิ่งเกิดภายนอกตัวบุคคล ที่ทำให้เกิดพฤติกรรม อาจเป็นการได้รับรางวัล คำชม การยกย่อง แรงจูงใจชนิดนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

แรงจูงใจ มาจากหลายสาเหตุ เช่น มาจากความต้องการ สิ่งเร้า ความคาดหวัง หรือจากการเก็บกด ซึ่งบางครั้งบุคคลอาจไม่รู้ตัว จึงเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอน เนื่องจากพฤติกรรมของมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจชนิดเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจที่ต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกัน

ความต้องการ (Need)

พจนานุกรมในไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2526, หน้า 323) กล่าวถึง “ความต้องการ” ว่าหมายถึง ความอยากได้ ใคร่ได้หรือประสงค์จะได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้ร่างกายเกิดการความขาดสมดุลเนื่องมาจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่งต้องพยายามดิ้นรน และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง และก็จะเกิดความต้องการใหม่ ๆ เกิดขึ้นมา ทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด

สามารถแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภท

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical motivation)

ความต้องการ ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต คือ อาหาร น้ำ การพักผ่อน การความปลอดภัย การได้รับความบันเทิง แรงจูงใจนี้จะ พบมากในเด็กและคนสูงอายุ

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social motivation)

ความสลับซับซ้อนมาก เป็นความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว ต้องการสังคม เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม

แรงขับ (Drives)

เป็นแรงผลักดัน ที่เกิดจากความต้องการทางกาย และสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล เมื่อเกิด

ความต้องการแล้ว จะทำให้แสดงพฤติกรรมออกมาโดยขาดการไตร่ตรอง สิ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเหล่านี้ เรียกว่า แรงขับ

สิ่งล่อใจ (Incentives)

เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคล กระทำการสิ่งใด เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก สิ่งล่อใจอาจจะเป็นวัตถุ เป็นคำพูดที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ

การตื่นตัว (Arousal)

เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความตื่นตัวก็ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การศึกษาธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์มีความตื่นตัว 3 ระดับ คือ

1. การตื่นตัวระดับสูง หากมีความตื่นตัวมากเกินไปจะทำให้ขาดสมาธิ
2. การตื่นตัวระดับกลาง เป็นระดับตื่นตัวที่ดีที่สุด กระตือรือร้น
3. การตื่นตัวระดับต่ำ จะทำให้เกิดความเฉื่อยชา ไม่สนใจสิ่งรอบข้าง

การคาดหวัง (Expectancy)

การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดัน หรือเป็นแรงจูงใจ ที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์กรกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้ และพิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์กรและพนักงาน

การตั้งเป้าหมาย (Goal setting)

เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคลสามารถจัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลนั้น ในการทำงานควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน เพราะจะส่งผลต่อการทำงาน ให้มีแผนในการดำเนินการและมีเป้าหมายชัดเจน

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland's achievement motivation theory)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะแสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อที่จะประสบความสำเร็จตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่ได้ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำงานเพื่อจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ทฤษฎีนี้ จะเน้นอธิบายแรงจูงใจของบุคคล ที่จะกระทำการเพื่อให้ได้ความต้องการความสำเร็จ ไม่ได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำ ซึ่งความต้องการความสำเร็จเหล่านี้ ในด้านของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุด และงานสำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อ

ทำงานสำเร็จก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและขยายตัวเร็ว

ในช่วงปี ค.ศ. 1940s นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic apperception test) หรือเรียกย่อว่า ทีเอที (TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีคุณสมบัติต่อไปนี้

1. ชอบความท้าทายและยอมรับความเสี่ยงในระดับปานกลาง ตลอดจนต้องการมีความรับผิดชอบในผลงาน
2. ตั้งเป้าหมายในระดับกลาง โดยประเมินกับความเสี่ยงที่มี
3. ต้องการข้อมูลย้อนกลับ ในผลงาน
4. มีทักษะในการวางแผนระยะยาว และความสามารถในการจัดระบบงาน

จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนดได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีความต้องการ 3 ประการ ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของมนุษย์ได้ ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement (nAch)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่ เต็มความสามารถ เพื่อบรรลุความสำเร็จ ซึ่งจากการวิจัย ของ McClelland พบว่า บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะเป็นบุคคลมีความรับผิดชอบสูง มีความชำนาญในการวางแผน ชอบงานที่ท้าทายความสามารถ และต้องการประเมินผลงานของตนเอง

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation (nAff)) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูง จะพยายามสร้างและรักษามิตรภาพอันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power (nPower)) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำจะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องการเมืองมีอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. งานที่ได้รับผิดชอบเฉพาะส่วน และมีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหา
2. ต้องการงานที่ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถ งานที่มีระดับยากง่ายพอดี
3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่อง ซึ่งสร้างผลงานได้และงานที่ทำให้มีความก้าวหน้า

ความก้าวหน้า

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้ว ยังพบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่ทำด้วย

ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's general theory of human & motivation)

มาสโลว์ ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy & needs) และเป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันแพร่หลาย สมมติฐานดังกล่าวเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้ (Maslow, 1954, pp. 80-106)

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีสิ้นสุด ขึ้นอยู่กับว่า เขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้จะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป แรงจูงใจของพฤติกรรม จะเกิดจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น
3. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นความสำคัญ คือ เมื่อความต้องการระดับต่ำ ได้มีการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะมีการเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที
4. ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ได้แบ่งลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs) ไว้ 5 ขั้นจากต่ำไปสูง ดังนี้



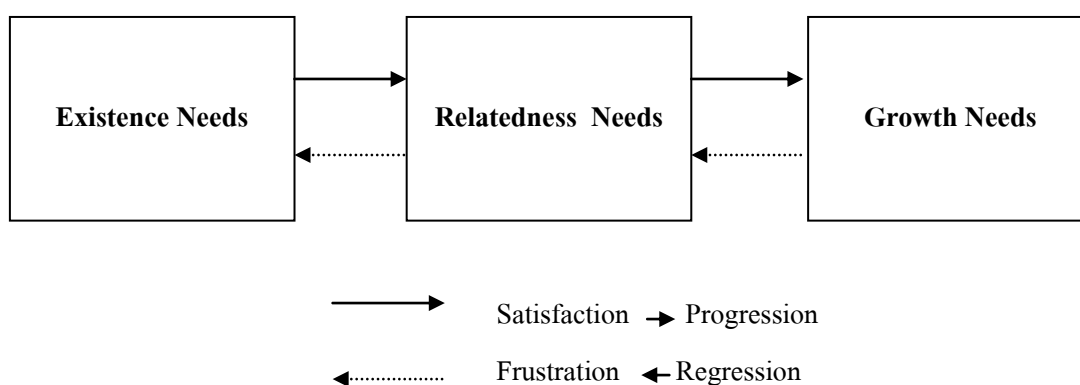
ภาพที่ 2 ลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ (ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์, 2558)

1. ต้องการด้านกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของชีวิต ได้แก่ ความต้องการปัจจัยสี่ ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย เป็นต้น
2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการอยู่รอด เช่น ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ เป็นต้น
3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) หรือความต้องการความรักและการยอมรับ (Love and belongingness needs) ความต้องการพึ่งพาและการให้และการรับ
4. ความต้องการการยกย่อง ความภาคภูมิใจ (Esteem needs) ซึ่งเป็นความต้องการ การยกย่องส่วนตัว (Self-esteem) ความนับถือ (Recognition) จากสังคม ตลอดจนเป็นความพยายามที่จะให้มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบุคคลอื่น
5. ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดแต่ละบุคคล ซึ่งถ้าบุคคลใดบรรลุความต้องการในขั้นนี้ได้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ

ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)

Claton Elderfer แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้รับปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ใหม่ ความต้องการ 3 ระดับ คือ

Clayton Alderfer's ERG Theory



ภาพที่ 3 ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG theory), 2553)

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence needs) คือความต้องการทางด้านร่างกายและด้านความรู้สึกปลอดภัย
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs) คือความต้องการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของบุคคล ในสภาพสภาวะสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ตรงกับแนวคิดของมาสโลว์ ในด้านความต้องการทางสังคม
3. ความต้องการเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth needs) คือความต้องการ เพื่อที่จะพัฒนาตัวเอง แสวงหาโอกาสในการหาความรู้ การประสบความสำเร็จ ตามแนวคิดของมาสโลว์ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียงและความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต

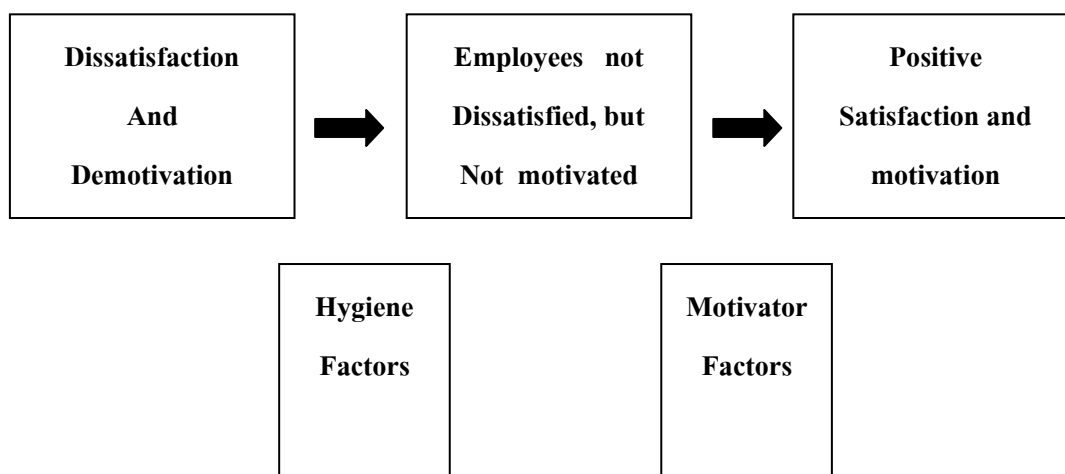
ทฤษฎี ERG และทฤษฎีลำดับความต้องการ มีความแตกต่างกัน 2 ประการ คือ

ประการที่หนึ่ง มาสโลว์ ยืนยันว่า บุคคลจะหยุดความต้องการระดับหนึ่งจนกว่าจะได้รับการตอบสนองแล้ว แต่ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ถ้าความต้องการระดับนั้นยังคงไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลจะเกิดความคับข้องใจ แล้วจะถดถอยลง ให้ความต้องการระดับต่ำกว่า

ประการที่สอง ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน เช่น มีความต้องการเงินที่สูง (E) พร้อมกับมีความต้องการทางสังคม (R) และความต้องการอิสระในการตัดสินใจ (G)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg two-factor theory)

เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจ คือ ทฤษฎีสองปัจจัย โดยแบ่งเป็นปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัย



ภาพที่ 4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (แนวคิดและทฤษฎี Frederick Herzberg, 2555)

ปัจจัยมี 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) และ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivating factors) ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ความสามารถทุ่มเท กับการทำงานมากขึ้น ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงานได้ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ อาจแสดงออกมาในการยกย่องชมเชย ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่มีลักษณะ ดำเนินการตั้งแต่เริ่มงานจนจบโดยลำพัง
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงาน และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้ ได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ได้แก่ สภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการบังคับผู้ใต้บัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากกระทำการไม่เหมาะสม จะทำให้ผู้ใต้บัญชารู้สึกไม่พอใจในการทำงาน แต่ยังคงต้องปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงิน และเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งการฝึกอบรม
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal-relation, subordinate, peers) หมายถึง ความสัมพันธ์ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เป็นอาชีพที่สังคมยอมรับ
5. นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การกำหนดการจัดการและการบริหารงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

6. สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน รวมถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ แสงสว่างเพียงพอ ไม่ตึงเครียด
7. ชีวิตส่วนตัว (Personal life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางไปทำงานในพื้นที่ต่างจังหวัด ห่างไกลครอบครัว
8. ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน
9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานและการบริหารงาน

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์

McGregor (1960) ได้ชี้ให้เห็นถึงแบบของการบริหาร 2 แบบ คือ ทฤษฎี X ซึ่งมีลักษณะเป็นเผด็จการ และทฤษฎี Y หรือการมีส่วนร่วม แต่ละแบบเกี่ยวข้องกับสมมุติฐานที่มีต่อลักษณะของมนุษย์ดังนี้

ผู้บริหารแบบทฤษฎี X เชื่อว่า

1. บุคคลไม่ชอบการทำงาน และพยายามจะเลี่ยงงานถ้าทำได้
2. บุคคล ชอบให้สั่งการและใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ความพยายามมีเพียงพอ ที่จะทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. บุคคลพอใจกับการถูกสั่งการหรือการถูกบังคับ มีความทะเยอทะยานต่ำ และต้องการความมั่นคงสูง

ผู้บริหารตามทฤษฎี X จึงต้องสร้างแรงจูงใจ โดยการข่มขู่ และลงโทษ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ผู้บริหารแบบทฤษฎี Y มีความเชื่อว่า

1. การทำงานเป็นการตอบสนองความพอใจ
2. วิธีการลงโทษไม่ได้เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการจูงใจ บุคคลที่ผูกพันกับองค์กร จะมีแรงจูงใจด้วยตนเองและควบคุมตนเอง
3. ความผูกพันของบุคคลขึ้นอยู่กับผลตอบแทนที่จะได้รับเมื่อบรรลุถึงความสำเร็จ
4. ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นการจูงใจให้บุคคลยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ทฤษฎี Y เน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ ทำให้เห็นว่ามนุษย์นั้น รู้จักความสามารถตนเอง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจโดยการสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกอยากมีส่วนร่วมในการทำงาน

สรุป McGregor เห็นว่าบุคคลมี 2 ประเภท และการบริหารบุคคลทั้ง 2 ประเภท ต้องใช้วิธีการบริหารแตกต่างกัน

ทฤษฎี X (Theory X) คือ บุคคลประเภทไม่ใฝ่เรียนรู้ จึงควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบกฎเกณฑ์ในการบริหาร มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และเน้นการลงโทษเป็นหลัก

ทฤษฎี Y (Theory Y) คือ บุคคลประเภทขยัน ควรอบหมายหน้าที่ที่เหมาะสม สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ทฤษฎี Z ของ Ouchi (Ouchi's theory Z)

เป็นการอธิบายโครงสร้างตามการจัดการผสมผสานระหว่างการบริหารแบบสหรัฐอเมริกาหรือ Theory A กับการบริหารแบบญี่ปุ่น หรือ Theory J คือทฤษฎี A เป็นแนวความคิดการจัดการของสหรัฐอเมริกา ซึ่งองค์กรเน้นการทำงานระยะสั้น พนักงานมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อองค์กรน้อย ทฤษฎี J เป็นแนวความคิดการจัดการของญี่ปุ่นซึ่งองค์กรเป็นการจ้างงานตลอดชีพ พนักงานมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อองค์กรสูง ทฤษฎี Z เป็นแนวความคิดการจัดการประสมประสาน ระหว่างญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาโดยเน้นการทำงานระยะยาวมีการตัดสินใจและความรับผิดชอบร่วมกัน

คุณลักษณะที่สำคัญของทฤษฎี Z

1. ระยะเวลาจ้างงานเป็นไปตลอดชีวิต
2. ลักษณะงานอาชีพต้องให้เรียนรู้หลาย ๆ ด้าน
3. การเลื่อนตำแหน่งไม่จำเป็นรอรระยะเวลา 10 ปี
4. การประเมินประสิทธิภาพของการทำงานเป็นการทำงานเป็นทีม
5. การตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจและรวมอำนาจตามสถานการณ์
6. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กรมีเสรีภาพเท่าเทียมกัน มีอิสระในความคิดของตนเอง
7. การบริหาร ใช้ระบบ M.B.O. แบบมีส่วนร่วม

ความเป็นมาของทฤษฎี Z

หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 มีเหตุการณ์ที่สำคัญในด้านธุรกิจประการหนึ่งเกิดขึ้น คือ ผลผลิตทางด้านอุตสาหกรรมของประเทศญี่ปุ่นได้เพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี และเพิ่มขึ้นในอัตราสูง แต่ในขณะที่อุตสาหกรรมในอเมริกากลั้บเพิ่มขึ้นในอัตราที่ต่ำมาก และต่ำกว่าอัตราผลผลิตของประเทศต่าง ๆ ในยุโรป นักธุรกิจชาวอเมริกันได้ตระหนักถึงความจริงในเรื่องนี้ จึงได้พยายามศึกษาค้นคว้าหาวิธีต่าง ๆ ที่จะนำมาแก้ไขสถานการณ์ เพื่อความอยู่รอดขององค์กร William G. Ouchi ผู้กำเนิดทฤษฎี Z วิลเลียม โออุชิ เป็นศาสตราจารย์ใน University of California at Los Angeles (UCLA) ทฤษฎี Z เป็นทฤษฎีทางการบริหารธุรกิจที่เกิดขึ้นจากผลกระทบระหว่าง ระบบการ

บริหารธุรกิจแบบญี่ปุ่นกับระบบการบริหารธุรกิจแบบอเมริกัน การศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนด้วยกันคือ

ขั้นตอนที่ 1 ทำการศึกษาโครงสร้างของระบบการบริหารงานแบบญี่ปุ่น และการบริหารงานแบบอเมริกัน นำโครงสร้างทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเพื่อค้นหาข้อแตกต่างระหว่าง 2 ระบบนี้ เพื่อจะได้ทราบว่า ในระบบอเมริกันยังขาดลักษณะอะไรบ้าง จึงจะทำให้มีประสิทธิภาพเท่าเทียมหรือเหมือนกับระบบญี่ปุ่น

ขั้นตอนที่ 2 ทำการศึกษาบริษัทที่สำคัญ ๆ ในอเมริกา เพื่อค้นหาว่าจะนำสิ่งใดบ้างจากระบบญี่ปุ่นมาใช้ได้ แล้วกำหนดแนวทางหรือวิธีการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ผลการศึกษา พบว่า โครงสร้างทั้งสองระบบไม่แตกต่างกัน แต่วิธีการบริหารงานของบริษัททั้งสองระบบมีลักษณะที่แตกต่างกัน

อิทธิพลของวัฒนธรรมที่มีผลต่อการบริหารทั้งของญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา การบริหารในยุคเก่ามักจะใช้วิธีบังคับ ทำให้การบริหารเป็นเรื่องที่ค่อนข้างง่าย แต่ในปัจจุบันนับเป็นเรื่องยาก ดังนั้นทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อของคนส่วนใหญ่จึงมักมีผลกระทบต่อการบริหารยุคใหม่เป็นอย่างมาก

กรณีญี่ปุ่น

ญี่ปุ่น การบริหารงานพนักงานของบริษัทเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท แม้แต่สภาพแรงงานก็เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ถ้าบริษัทล้ม พนักงานก็หมดที่พึ่ง พนักงานจะทำงานกับบริษัทตลอดชีพ การบริหารแบบญี่ปุ่นคือ การใช้ระบบปรึกษาหารือ มีส่วนร่วมทุกระดับชั้นอย่างรอบคอบ พอถึงขั้นปฏิบัติญี่ปุ่นจะทำได้เร็วมาก เพราะเมื่อตัดสินใจแล้วทุกคนจะยึดถือตามนั้น นอกจากนี้คนญี่ปุ่นยังมีความผูกพันในสังคมเหนียวแน่น ยินดีจะเสียสละเพื่อสังคมส่วนร่วม ซึ่งนับว่าเป็นประเทศที่ประสบความสำเร็จในการบริหารที่มีลักษณะเป็นของตนเอง

การบริหารงานแบบญี่ปุ่น (Type J)

1. งานช่วงเวลากิจการจ้างยาวนาน มีการนับถือกันในทางอาวุโส
2. การประเมินและเลื่อนขั้นขึ้น เมื่อนับอาวุโส การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ถ้าไม่อาวุโสจริง โอกาสจะเลื่อนขั้นก็มีน้อย
3. ให้ความสำคัญปานกลางกับอาชีพ ให้ความสำคัญเฉพาะทาง คือ “มืออาชีพ” ไม่ได้ให้ความสำคัญมากนัก แต่ใครทำหน้าที่ใดก็ควรจะมี ความชำนาญหน้าที่นั้น
4. กลุ่มเป็นผู้ตัดสินใจ การตัดสินใจเรื่องใด ๆ ไม่มีใครคนใดคนหนึ่งผูกขาดการตัดสินใจ เพราะการตัดสินใจมักจะใช้กลุ่มเป็นหลัก คือเสียงส่วนใหญ่ว่าอย่างไรก็ว่ากันอย่างนั้น

5. ความรับผิดชอบเป็นหน้าที่ของเอกบุคคลและของส่วนรวม หมายความว่า แม้การตัดสินใจจะเป็นเรื่องของกลุ่มก็ตาม แต่ความรับผิดชอบยังคงอยู่ที่ผู้บริหารสูงสุดอยู่ แต่กลุ่มก็ยังคงเข้ามารับผิดชอบด้วย ถือเป็นารับผิดชอบร่วมกัน

6. ควบคุมอย่างสมดุลโดยวิธีการชัดเจน คือ การควบคุมงานนั้น จะทำทั้งโดยวิธีเปิดเผย หรือทางลับ หรือจะทางไหนก็แล้วแต่ แต่จะกระทำอย่าง เหมาะสม ซึ่งพนักงานต่างยอมรับซึ่งกันและกัน

7. ให้ความสำคัญเป็นส่วนรวมหรือการทำงานเป็นทีม มากกว่ารายการ “เก่งคนเดียว” ซึ่งจุดนี้ นับเป็นจุดเด่นของสไตล์การบริหารแบบญี่ปุ่นเป็นอย่างมาก

กรณีสหรัฐอเมริกา

สังคมอเมริกัน มีค่านิยมที่รักเสรีไม่ผูกพันตนเองกับองค์กร มีการย้ายงานได้บ่อย โดยเฉลี่ยแล้วคนอเมริกันจะทำงานอย่างน้อย 3 แห่งในชีวิต การทำงานเพียงแห่งเดียวเป็นเรื่องแปลกสำหรับในสังคมอเมริกัน ความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กรมีน้อย คนอเมริกันทุกระดับพร้อมที่จะย้ายงาน เมื่อมีตำแหน่งงานใหม่ที่ดีกว่าเดิม ส่วนองค์กรก็ถือประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรเป็นหลัก ลักษณะของคนอเมริกันคือ เมื่ออยู่ที่ไหนก็จะทำงานอย่างเต็มที่ เพราะถือว่าประวัติการทำงานจะติดตัวไปตลอดชีวิต นอกจากนั้นคนอเมริกันยังมีจริยธรรมในการทำงาน ไม่ถูกโกงงาน

การบริหารสไตล์อเมริกัน (Type A)

1. การจ้างงานช่วงเวลาสั้น คือเขามักจะไม่จ้างคนทำงานนาน เพราะทำให้ค่าจ้างแพง แต่จ้างเป็นระยะเวลาช่วงสั้น ๆ แทน

2. การประเมินและเลื่อนขั้นเร็ว ถึงแม้จะจ้างงานช่วงระยะเวลาสั้น ๆ แต่สไตล์อเมริกัน จะประเมินผลงานและเลื่อนขั้นไว ทำงานเก่งไม่ต้องอาวุโส อาจจะได้เลื่อนขั้นเป็นผู้บริหารระดับสูงได้อย่างรวดเร็ว

3. ให้ความสำคัญมากกับอาชีพ ให้ความสำคัญชำนาญเฉพาะทาง หมายถึง ทำอาชีพไหนก็ตาม ต้องมีความรู้ความชำนาญระดับ “มืออาชีพ” จึงจะได้รับการจ้าง และได้รับผลตอบแทนจากการทำงานที่คุ้มค่า

4. การตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้บริหารสูงสุด หรือเป็นการตัดสินใจโดยคน ๆ เดียว ความรับผิดชอบเป็นภาระของเอกบุคคล เมื่อการตัดสินใจขึ้นอยู่กับ “เอกบุคคล” ดังนั้น หากมีอะไรผิดพลาดบกพร่อง คนที่รับผิดชอบคือคนที่ตัดสินใจ

5. ใช้กลไกควบคุมที่เห็นกันชัด ๆ กล่าวคือ การควบคุมต่าง ๆ จะมีระบบการควบคุมที่เปิดเผย ทุกคนเห็น โดยทั่วไปว่าจะเป็นการควบคุมโดยคน หรือเครื่องจักรก็ตาม

6. แบ่งความเกี่ยวข้องกับคนทำงานเป็นส่วน ๆ ไป คือให้ความสำคัญแยกเป็นส่วน ๆ แต่ละแผนก แต่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

ลักษณะที่สำคัญของทฤษฎี Z

1. ระยะเวลาจ้างงานระยะยาว เป็นไปตลอดชีพ (Lifetime employment) ไม่มีข้อผูกมัดหรือเงื่อนไขทางสังคม ที่ทำให้คนงานจะย้ายงานไม่ได้หรือลำบากใจ ย้ายงานอย่างในญี่ปุ่น
2. การประเมินและเลื่อนตำแหน่ง (Slow Evaluation and promotion) การเลื่อนขั้นเป็นไปอย่างรวดเร็วปานกลาง แต่จะไม่ช้าขนาด 10 ถึง 15 ปี ระยะเวลาเลื่อนขั้นต่าง ๆ จะสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม แต่การมีเวลาทิ้งช่วงช่วยให้พนักงานได้เห็นผลประโยชน์ และการประเมินผลงานของแผนงานระยะกลางและระยะยาว
3. ลักษณะงานอาชีพ (Nonspecialized career paths) แนวทางอาชีพกึ่งเฉพาะด้าน เพราะไม่ถึงกับต้องหมั่นเวียนไปทำงานทุก ๆ อย่างในบริษัท หรือกระทั่งไปทำบริษัทอื่นในเครือหรือสาขาอื่น แต่เปิดโอกาสให้พนักงานของตนได้มีประสบการณ์ในสายงานหนึ่ง ตั้งแต่การออกแบบการผลิต และกระทั่งการวางตลาด ประสบการณ์เหล่านี้ช่วยให้เกิดความพอใจที่จะอยู่ในบริษัทนั้นมากยิ่งขึ้น
4. การบริหารมีระบบการควบคุมที่ไม่มีรูปแบบ (Implicit control mechanisms) เป็นการควบคุมการบริหารแบบอเมริกัน ใช้ระบบ MBO กลไกการควบคุมงานอยู่ในจุดสมดุล ระหว่างแบบทางตรงและแบบทางอ้อม โดยสร้างให้เกิดบรรยากาศของความไว้วางใจ (Trusts) ขึ้นในองค์การ
5. การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม (Consensual decision making) มีทั้งแบบรวมอำนาจและกระจายอำนาจ โดยมีการรับฟังข้อคิดเห็นจากทุก ๆ คนที่เกี่ยวข้องก่อน และคนที่รับผิดชอบจะเป็นคนตัดสินใจเองในที่สุด
6. การทำงานและมนุษย์สัมพันธ์ในองค์การมีอิสระเป็นของตัวเอง มีเสรีภาพเท่าเทียมกันยึดหลัก ซื่อสัตย์ต่อกัน (Trust) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Subtlety) ความใกล้ชิดและเป็นกันเอง (Intimacy) ไม่เน้นถึงการปฏิบัติต่อกันในระหว่างผู้ได้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา โดยเพิ่มความเอาใจใส่ต่อบุคคลได้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น และเน้นการประสานงานกันในระหว่างคนในระดับเดียวกัน ให้ทุก ๆ คนปฏิบัติต่อกันในฐานะ คนกับคน มิใช่ในฐานะ เจ้านายกับลูกน้อง

ข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์

สภาพทั่วไป เทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตั้งอยู่ในตำบลลัดทึบ อำเภอลัดทึบ จังหวัดชลบุรี มีสภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบชายฝั่งทะเล และล้อมรอบด้วยหุบเขา จึงเป็นพื้นที่เหมาะสมในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และสถานที่พักผ่อน ด้วยความพร้อมที่มีศักยภาพรองรับ จำนวนนักท่องเที่ยวทั้งในเรื่องที่พักและร้านอาหาร สถานที่ท่องเที่ยวต่าง ๆ ยังคงสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติได้อย่างสมบูรณ์

พื้นที่และประชากร เทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ มีพื้นที่โดยประมาณ 88,253 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 59,146 ไร่ จำนวนประชากรที่อยู่ในเขตเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์นั้น มีทั้งสิ้น 52,337 คน เป็นชายจำนวน 30,906 คน เป็นหญิงจำนวน 21,433 คน และมีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น จำนวน 22,931 ครัวเรือน

จำนวนชุมชนของเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ แบ่งชุมชนเป็น 13 ชุมชน ได้แก่

- 1) ชุมชนม้าน้ำ 2) ชุมชนเตยงาม 3) ชุมชนแหลมเทียน 4) ชุมชนคงตาล 5) ชุมชนจุกเสม็ด 6) ชุมชนทุ่งโปรง 7) ชุมชนเขาเพชร-ยางงาม 8) ชุมชนเทพประสาท 9) ชุมชนบ่อนไก่ 10) ชุมชนบ้านหนองระกำ 11) ชุมชนคลองกานดา 12) ชุมชนแยกเจ 13) ชุมชนเขาคันธมาทน์

ระเบียบคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์

ระเบียบเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ว่าด้วยคณะกรรมการชุมชน พ.ศ. 2557 จัดทำขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานของชุมชนย่อยเขตเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น 6 หมวด ไม่รวมหมวดเฉพาะกาล ดังนี้

หมวด 1 ข้อความทั่วไป

“ชุมชนย่อยในเขตเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ” หมายถึง ชุมชนที่เป็นหมู่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 หรือชุมชนในเขตเทศบาลตำบล เขตรอุดมศักดิ์ ที่ประชาชนอาศัยอยู่ร่วมกัน โดยมีสภาพพื้นที่หรือภูมิศาสตร์ร่วมกัน เช่น ในเขตแนวถนน ตรอก ซอย อาคาร เรือนแถวเดียวกัน หรือมีลักษณะเป็น Block หรือ Zone เดียวกัน อาทิเช่น ชุมชนแออัด หรือหมู่บ้านจัดสรร เป็นต้น ซึ่งเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์กำหนดและประกาศจัดตั้ง

“กรรมการชุมชน” หมายถึง คณะบุคคลที่ได้รับการประกาศแต่งตั้งจากนายกเทศมนตรีตำบลเขตรอุดมศักดิ์ เพื่อบริหารงานชุมชนย่อยในเขตเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์

“คณะกรรมการชุมชน” หมายถึง บุคคลที่อยู่ในกรรมการชุมชนและรับผิดชอบฝ่ายต่างๆ ประจำชุมชน

“ผู้บริหารท้องถิ่น” หมายถึง นายกเทศมนตรี

“ผู้ช่วยผู้บริหารท้องถิ่น” หมายถึง รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และ เลขานุการนายกเทศมนตรี

“ผู้ช่วยคณะกรรมการชุมชน” หมายถึง บุคคลที่คณะกรรมการชุมชนพิจารณาคัดเลือก โดยได้รับการประกาศแต่งตั้งจากประธานคณะกรรมการชุมชน ตามมติของคณะกรรมการชุมชน

“เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำชุมชน หมายถึง พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเทศบาลตำบลเขตรอบคัมภีร์ ซึ่งได้รััการแต่งตั้งมอบหมายจากนายกเทศมนตรีตำบลเขตรอบคัมภีร์ให้ปฏิบัติงานประจำชุมชนแต่ละชุมชน

“ที่ปรึกษาคณะกรรมการชุมชน ” หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งเป็นผู้ให้ คำปรึกษา และแนะนำคณะกรรมการชุมชน โดยคณะกรรมการชุมชนเป็นผู้เสนอให้นายกเทศมนตรี ตำบลเขตรอบคัมภีร์ประกาศแต่งตั้ง

“สมาชิกสภาเทศบาลที่ปรึกษาชุมชน” หมายถึง สมาชิกสภาเทศบาลตำบลเขตรอบคัมภีร์

หมวด 2 คณะกรรมการชุมชน

ข้อ 6 ในชุมชนหนึ่งให้มีประธานคณะกรรมการชุมชนหนึ่งคน โดยให้มาจากการคัดเลือกและแต่งตั้งของนายกเทศมนตรี

ประธานกรรมการชุมชนเป็นผู้คัดเลือก ผู้ที่สมควรเป็นคณะกรรมการชุมชน จำนวน ไม่น้อยกว่า 7 คน แต่ไม่เกิน 10 คน เสนอให้นายกเทศมนตรีตำบลเขตรอบคัมภีร์ประกาศแต่งตั้งเป็นกรรมการชุมชนภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการคัดเลือก มีหน้าที่ บริหารงานชุมชน ประกอบด้วย ประธานกรรมการชุมชน รองประธานกรรมการชุมชน เลขานุการ และกรรมการฝ่ายต่าง ๆ จำนวน 7 ฝ่าย

ข้อ 7 คณะกรรมการชุมชน ประกอบด้วยตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

1. ประธานกรรมการชุมชน
2. รองประธานกรรมการชุมชน
3. ฝ่ายปกครอง
4. ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย
5. ฝ่ายการคลัง
6. ฝ่ายสวัสดิการสังคม
7. ฝ่ายสาธารณสุข
8. ฝ่ายการศึกษา

9. ฝ่ายพัฒนา

10. เลขานุการ

ข้อ 8 ประธานคณะกรรมการชุมชน ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) อายุไม่ต่ำกว่า 25 ปี บริบูรณ์
- (3) มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในเขตชุมชนนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน
- (4) เป็นผู้เสียภาษีในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น

ประมุข

- (5) ไม่เป็นภิกษุ สามเณร นักพรต หรือนักบวช
- (6) ไม่เป็นผู้ที่มีร่างกายทุพพลภาพ หรือวิกลจริต หรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่

สมประกอบ

- (7) ไม่ติดยาเสพติดให้โทษ
- (8) เป็นผู้มีความเสียสละ มีความรับผิดชอบไม่หวังหรือแสวงหาประโยชน์ตอบแทนเพื่อตนเองหรือหมู่คณะ โดยมีขอบ และเต็มใจอุทิศตน โดยไม่ได้รับค่าตอบแทนใด
- (9) ไม่เป็นข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ
- (10) ไม่เป็นข้าราชการท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของท้องถิ่น
- (11) ไม่เป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สारวัตร

กำนัน

ข้อ 9 ประธานคณะกรรมการชุมชนมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันที่ได้รับการประกาศแต่งตั้ง

ข้อ 10 ประธานคณะกรรมการชุมชนต้องพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้

- (1) ถึงคราวออกตามวาระ
- (2) ตาย
- (3) ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้าม ตาม ข้อ 8
- (4) ลาออกโดยยื่นใบลาออกต่อนายกเทศมนตรีตำบลเขตอุดมศักดิ์
- (5) เคยต้องโทษตามคำพิพากษาของศาลให้จำคุกวันแต่เป็นความผิดลหุโทษหรือ

กระทำโดยประมาท

(6) นายกเทศมนตรีตำบลเขตอุดมศักดิ์มีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง โดยเห็นว่ามิชอบพร้อมในหน้าที่หรือมีความประพฤติในทางที่จะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียแก่ชุมชน ต้องมีคะแนน

เสียงไม่ต่ำกว่าสองในสามของจำนวนคณะกรรมการชุมชนที่อยู่ในตำแหน่ง ทั้งนี้ให้มีผลบังคับตั้งแต่วันที่คณะกรรมการชุมชนลงมติ

(7) ขาดการประชุมติดต่อกันเกิน 3 ครั้ง โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรและที่ประชุมคณะกรรมการชุมชน ประชุมวินิจฉัยแล้วมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

(8) ทอดทิ้ง ละเลย ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการชุมชน หรือนายกเทศมนตรี

(9) สมักรับเลือกตั้งเป็นผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา ผู้ใหญ่บ้าน

ข้อ 11 คณะกรรมการชุมชน ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตาม ข้อ 8

ข้อ 12 คณะกรรมการชุมชน พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(1) ประธานคณะกรรมการชุมชนพ้นจากตำแหน่ง

(2) ตาย

(3) ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้าม ตาม ข้อ 8

(4) ลาออกโดยยื่นใบลาออกต่อประธานคณะกรรมการชุมชน

(5) เคยต้องโทษตามคำพิพากษาของศาลให้จำคุกเว้นแต่เป็นความผิดลหุโทษหรือกระทำโดยประมาท

ข้อ 15 เมื่อสิ้นสุดการเป็นคณะกรรมการชุมชน คณะกรรมการชุมชนจะต้องส่งมอบงานและทรัพย์สินของชุมชนให้แก่คณะกรรมการชุมชนชุดใหม่ภายใน 30 วัน พร้อมทั้งรายงานการส่งมอบให้เทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ทราบ

หมวด 3 บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชน

ข้อ 16 คณะกรรมการชุมชนมีบทบาทและหน้าที่โดยทั่วไป ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้นำและแกนกลาง ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาของประชาชนในชุมชนในการพัฒนาชุมชน

2. สำรวจค้นหาปัญหาในชุมชน วิเคราะห์ วางแผนและดำเนินการแก้ไขปัญหา

3. เสนอแผนงานโครงการหรือความคิดเห็นในการพัฒนาชุมชนต่อ เทศบาล

ตำบลเขตรอุดมศักดิ์

4. เสนอการขอรับความช่วยเหลือจากเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

5. ประสานงานระหว่างชุมชนและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6. ร่วมมือกับประชาชนหาทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของชุมชนโดยวิธีการประชาธิปไตย
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีจิตสำนึก และร่วมใจกันพัฒนา
8. ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม และสร้างความสามัคคีในชุมชน
9. คัดเลือกผู้ช่วยคณะกรรมการชุมชนฝ่ายต่าง ๆ ได้ฝ่ายละไม่เกิน 3 คน
10. ออกระเบียบชุมชนของตนเอง โดยไม่ขัดต่อระเบียบนี้และกฎหมายใด ๆ
11. คัดเลือกกรรมการที่ปรึกษาชุมชน จำนวนตามที่คณะกรรมการชุมชน

เห็นสมควร

12. เผยแพร่ผลงาน ติดตามและรายงานการปฏิบัติงานของหน่วยงานและองค์กรปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควรและตามที่เทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์มอบหมาย
13. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควรและตามที่เทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์มอบหมาย

ข้อ 17 ให้มีคณะกรรมการชุมชนฝ่ายต่าง ๆ มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ประธานคณะกรรมการชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นประธานในการประชุมดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามวาระ ควบคุมดูแลการนับคะแนนและชี้ขาดในกรณีที่มีคะแนนเสียงเท่ากัน ควบคุมดูแลติดตามการดำเนินงานของคณะกรรมการชุมชนฝ่ายต่าง ๆ เป็นตัวแทนของคณะกรรมการชุมชนในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานราชการ องค์กร และหน่วยงานเอกชนต่าง ๆ และบริหารงานภายในชุมชนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน
2. รองประธานคณะกรรมการชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบแทนประธานคณะกรรมการชุมชน ในกรณีที่ประธานคณะกรรมการชุมชนไม่อยู่ หรือไม่สามารถทำหน้าที่ได้ โดยปฏิบัติหน้าที่ตามที่ประธานคณะกรรมการชุมชนมอบหมาย
3. เลขานุการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการนัดประชุม จัดระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการชุมชน จัดบันทึกรายงานการประชุมเพื่อเสนอต่อที่ประชุมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดเก็บข้อมูล คู่มือรักษาเอกสารของคณะกรรมการชุมชน และเรื่องอื่น ๆ ตามที่ประธานคณะกรรมการชุมชนมอบหมาย
4. ฝ่ายปกครอง มีหน้าที่ความรับผิดชอบบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ดูแลกิจการของชุมชนให้เป็นไปตามกฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณี และนโยบายส่วนรวมของชาติ แนะนำและส่งเสริมให้ประชาชนมีความสนใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขและการปกครองท้องถิ่น

5. ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน ช่วยเหลือดูแลและมัดระวังในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยภายในชุมชน และเรื่องอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการชุมชนมอบหมาย

6. ฝ่ายการคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การเงิน การคลัง และทรัพย์สินของชุมชน การจัดทำบัญชี รับ-จ่าย เงินของชุมชน ฯลฯ และเรื่องอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการชุมชนมอบหมาย

7. ฝ่ายสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสวัสดิการของประชาชนในชุมชนสงเคราะห์ผู้ยากจนที่ไม่สามารถช่วยตนเองได้ สงเคราะห์ผู้ประสบภัยธรรมชาติ ตามความจำเป็น และเรื่องอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการชุมชนมอบหมาย

8. ฝ่ายสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรค การวางแผนครอบครัว การรักษาสภาวะแวดล้อมในชุมชน การสุขภาพิบาล การประชาสัมพันธ์ชักชวนให้ประชาชนวางแผนครอบครัว และเรื่องอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการชุมชนมอบหมาย

9. ฝ่ายการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา การลูกเสือ กิจกรรมเยาวชนการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และเรื่องอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการชุมชนมอบหมาย

10. ฝ่ายพัฒนา มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการวางโครงการและแผนดำเนินงานพัฒนา และส่งเสริมอาชีพของประชาชน แก้ไขปัญหาและอุปสรรคขัดข้องที่เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนขอความช่วยเหลือจากหน่วยราชการ องค์กรหรือเอกชนตามที่เห็นสมควร เพื่อปฏิบัติงานตามโครงการ และเรื่องอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการชุมชนมอบหมาย

ในการดำเนินงานของคณะกรรมการชุมชนแต่ละชุมชนแต่ละฝ่าย อาจจัดตั้งกลุ่มเยาวชน กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มอาชีพ อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ฯลฯ เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการชุมชนได้ตามที่เห็นสมควร

หมวด 4 ผู้ช่วยคณะกรรมการชุมชน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำชุมชน กรรมการที่ปรึกษาชุมชน

ข้อ 18 คณะกรรมการชุมชนอาจจะคัดเลือกผู้ช่วยคณะกรรมการชุมชนได้ไม่เกินฝ่ายละ 3 คน มีหน้าที่ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของคณะกรรมการชุมชนฝ่ายต่าง ๆ

ผู้ช่วยคณะกรรมการชุมชนต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามข้อ 8 พันจากตำแหน่ง ตาม ข้อ 12 หรือตามมติของคณะกรรมการชุมชน

ข้อ 19 ให้นายกเทศมนตรีตำบลเขตรอุดมศักดิ์แต่งตั้งมอบหมายพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง จากส่วนราชการต่าง ๆ ของเทศบาล เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำ ชุมชน จำนวน 1 คน ต่อหนึ่งชุมชน เพื่อให้คำแนะนำการดำเนินงานของคณะกรรมการชุมชน โดย เข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการชุมชนและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่คณะกรรมการจัดขึ้นและรายงาน เป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้บริหารทราบ

ข้อ 20 ให้คณะกรรมการชุมชนคัดเลือกบุคคลในชุมชนที่มีความรู้ความสามารถ หรือ เป็นบุคคลซึ่งเป็นที่เคารพนับถือของประชาชนในชุมชน จำนวน 2 คน เป็นกรรมการที่ปรึกษา ชุมชน โดยนำเสนอนายกเทศมนตรีตำบลเขตรอุดมศักดิ์ประกาศแต่งตั้ง

ข้อ 21 นายกเทศมนตรีตำบลเขตรอุดมศักดิ์ แต่งตั้งพนักงานเทศบาล จำนวน 1 คน เป็นที่ปรึกษาของชุมชนแต่ละชุมชน

หมวด 5 การประชุม

ข้อ 22 ให้คณะกรรมการชุมชนประชุมกันอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อพิจารณาเรื่อง ที่จำเป็น หรือเรื่องทั่วไปตามความเหมาะสม หรือตามที่นายกเทศมนตรีตำบลเขตรอุดมศักดิ์ขอให้มีการประชุม การกำหนดวันประชุมให้ประธานคณะกรรมการชุมชนเป็นผู้กำหนด โดยให้เลขานุการ เป็นผู้ออกหนังสือเชิญประชุม ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความสะดวกและการประกอบอาชีพของ คณะกรรมการชุมชนเป็นหลัก

ข้อ 23 การประชุมต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วัน พร้อมทั้งระเบียบวาระ การประชุม เว้นแต่มีการนัดในที่ประชุมแล้ว หรือมีกรณีจำเป็นเร่งด่วน

ข้อ 24 การประชุมคณะกรรมการชุมชนต้องมีคณะกรรมการชุมชนมาประชุมไม่น้อย กว่ากึ่งหนึ่งของคณะกรรมการชุมชนทั้งหมด จึงถือว่าครบองค์ประชุม ถ้าประธานคณะกรรมการ ชุมชนไม่มาประชุม หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานคณะกรรมการชุมชนเป็นประธาน ในที่ประชุม

ในกรณีที่ประธานคณะกรรมการชุมชนหรือรองประธานชุมชนไม่อาจเข้าร่วมประชุม ได้ ให้ที่ประชุมคัดเลือกกรรมการที่เข้าร่วมประชุมทำหน้าที่เป็นประธานชั่วคราว

ข้อ 25 การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก คณะกรรมการชุมชนคน หนึ่งมีสิทธิออกเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน และในกรณีที่มิฉะนั้นเสียงเท่ากัน ให้ประธานใน ที่ประชุมมีสิทธิออกเสียงชี้ขาด อีกหนึ่งเสียงและให้มตินั้นเป็นที่สุด

ข้อ 26 รายงานการประชุมแต่ละครั้ง ให้แจ้งนายกเทศมนตรีตำบลเขตรอุดมศักดิ์ทราบ

หมวด 6 เงินกองทุนชุมชน

ข้อ 27 ในแต่ละชุมชนมีเงินกองทุนชุมชน สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในกิจการที่ทำนุบำรุงชุมชนได้ตามความจำเป็น โดยเงินกองทุนชุมชนอาจได้มาจาก

1. การสนับสนุนงบประมาณทั้งภาครัฐและเอกชน
2. การทำกิจการหรือกิจกรรมต่างๆเพื่อหารายได้
3. การรับบริจาคหรือการอุทิศให้
4. รายได้อื่น ๆ

ข้อ 28 เงินกองทุนชุมชนให้ฝากธนาคารในนามชุมชน และให้กรรมการฝ่ายการคลังเป็นผู้ทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายเงินกองทุนชุมชน ทั้งนี้รวมทั้งทรัพย์สินของชุมชนด้วย

ข้อ 29 การใช้จ่ายเงินกองทุนชุมชน ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการชุมชน และคณะกรรมการชุมชน มีมติให้จ่ายเงินกองทุนชุมชนได้ด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของคณะกรรมการชุมชนที่เข้าร่วมประชุม เว้นแต่กรณีฉุกเฉินให้ประธานคณะกรรมการชุมชนมีอำนาจสั่งจ่ายได้ครั้งละไม่เกิน 5 ,000 บาท และให้รายงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการชุมชนครั้งต่อไป

ข้อ 30 การรับ-จ่ายเงิน กองทุนชุมชน ต้องจัดให้มีบัญชีและหลักฐานเอกสาร เพื่อประโยชน์แก่การตรวจสอบของทางราชการ และให้นายกเทศมนตรีตำบลเขตรอุดมศักดิ์จัดให้มีการตรวจสอบการเงินและบัญชีไม่น้อยกว่า ปีละ 1 ครั้ง

ข้อ 31 การจ่ายเงินกองทุนให้จ่ายได้ในกรณีต่อไปนี้

1. เพื่อสาธารณประโยชน์
2. เพื่อการบริหารงานหรือกิจการของชุมชน
3. รายจ่ายอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการชุมชนเห็นสมควร

บทเฉพาะกาล

ข้อ 32 เมื่อระเบียบนี้ประกาศใช้แล้ว ให้คณะกรรมการชุมชนที่ได้รับประกาศแต่งตั้งจากเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ก่อนใช้ระเบียบนี้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนครบวาระและอยู่ภายใต้บังคับของระเบียบนี้ จนกว่านายกเทศมนตรีจะประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการชุมชนชุดใหม่ตามระเบียบนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณ ศรีเจริญ (2547) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจทางสังคมของผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดประเพณีท้องถิ่น: ศึกษากรณีเขตเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา โดยทำการแจกแบบสอบถามให้กับ ประธาน รองประธานและคณะกรรมการชุมชน จำนวน 108 คน พบว่า ผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ที่เข้าร่วมในการจัดประเพณีท้องถิ่น ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา ประกอบอาชีพค้าขาย โดยพบว่าส่วนใหญ่เข้ามามีส่วนร่วมเพราะ ต้องการให้งานสำเร็จ เป็นที่รักใคร่ของผู้อื่น และต้องการ และนอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ที่มีอายุในช่วงระหว่าง 20-30 ปี เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่นน้อย เนื่องจากบุคคลที่มีอายุในช่วงดังกล่าวอยู่ในวัยทำงาน จึงไม่ค่อยมีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม และประเพณีท้องถิ่นเป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุเป็นส่วนใหญ่

ถนัดชัย ชนะสูตร (2553) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานี ออมัยในจังหวัดเลย การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สถานีออมัยในจังหวัดเลย ศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีออมัยในจังหวัดเลย ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีออมัยในจังหวัดเลย ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีออมัยในจังหวัดเลย และศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานี ออมัยในจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สถานีออมัยในจังหวัดเลย ภาพรวมอยู่ระดับมาก การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีออมัยในจังหวัดเลย ภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในสถานี ออมัย ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีออมัยในจังหวัดเลย โดยปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์สูงสุด แรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีออมัยในจังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ขันทอง เสือคิ้ว (2554) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์ ในการศึกษาสภาพการดำเนินงานและสภาพปัญหาในระหว่างการทำงานของอาสาสมัคร ฯ ในจังหวัดตราด และทำการศึกษาประเด็นสำคัญที่ทำให้อาสาสมัคร ฯ ดัดสันใจเข้ามาและออกจากความเป็นอาสาสมัคร ฯ มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คืออาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รวมทั้งสิ้น 17 คน

ผลการวิจัยพบว่า เมื่ออาสาสมัครฯ มีความพึงพอใจต่อบังคับพื้นฐานอาสาสมัครฯ ย่อมที่จะต้องการในด้านอื่น ๆ มากกว่าบังคับพื้นฐานการอาสาสมัครฯ ที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่เป็นอาสาสมัครฯ เพราะต้องการจะช่วยเหลือคนในชุมชน โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับความช่วยเหลือ ปัญหาที่ทำให้อาสาสมัครฯ ตัดสินใจลาออก มี 3 ประการ ดังนี้ 1) เรื่องสวัสดิการ 2) ค่าตอบแทน 3) ด้านสุขภาพ และยังมีปัญหาอื่น ๆ คือ 1) ความรู้ของอาสาสมัครฯ ยังมีไม่เพียงพอ 2) สภาพพื้นที่ ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ 3) ขนาดพื้นที่ไม่เหมาะสมกับจำนวนอาสาสมัครฯ 4) ความรับผิดชอบต่อครอบครัว 5) ทางด้านการเงิน

บุษบา เชิดชู (2556) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน เขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์กรปกครอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ตามลำดับผลการทดสอบตามสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับตำแหน่งและ รายได้ ที่ต่างกันมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และ ข้าราชการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ณรงค์ฤทธิ์ ยอดวิชา (2556) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย คือ เปรียบเทียบแรงจูงใจในการ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำนวน 265 คน ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสื่อสารในหน่วยงาน รองลงมา คือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ความภาคภูมิใจในผลงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ และด้านวัตถุประสงค์ในการทำงานตามลำดับ

ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 แบ่งตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ ตำแหน่ง และ

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า เพศที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน ข้าราชการตำรวจ ตะเวนชายแดน ที่มีอายุตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.5

อรชร ชูแก้ว (2556) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานหลังเพิ่มค่าตอบแทนของ อาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้านในตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานหลังเพิ่มค่าตอบแทนของอาสาสมัคร สาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน ศึกษาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุนของอาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีผลต่อการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการทำงาน หลังเพิ่มค่าตอบแทนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำ หมู่บ้านในตำบลสันกำแพง อำเภอ สันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงทั้ง 16 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการ บริหาร, ด้านการบังคับบัญชาด้านเงินเดือนและสวัสดิการ, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ด้านความมั่นคงในงาน, ด้านสถานะของอาชีพ, ด้านสภาพการทำงาน, ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา, ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว, ด้านโอกาสการเจริญเติบโตอยู่, ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน, ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะงานที่ทำ, ด้าน ความก้าวหน้า, ด้านความรับผิดชอบ 2) ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลการทำงาน ของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้านในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งถ้า มีหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องให้การช่วยเหลืออาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ให้ได้รับปัจจัย ในการจูงใจเพิ่มมากขึ้น จะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำ หมู่บ้านมากขึ้น 3) ปัจจัยด้านสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลการ ทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้านในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และถ้าหน่วยราชการ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุนให้อาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้านมากเท่าใด ก็จะให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีความพึงพอใจในการ ทำงานมากขึ้นไปด้วย

เจรจิรา จินบุญมี (2555) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความคิดเห็นด้าน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพัน องค์กรของบุคลากร รวมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก

ทุกปัจจัย การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง พบว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยเฉพาะเส้นทางตัวแปรด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด รองลงมา เส้นทางของตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนที่เหลือมีความสัมพันธ์ลดหลั่นกันไป

รติ บำรุงญาติ (2556) ทำการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กรขนส่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน
- 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน
- 3) ศึกษาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค
- 4) หาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับความสุขในการทำงาน
- 5) พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย และบริษัทมนต์ทรานสปอร์ต จำกัด จำนวน 339 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและความสุขในการทำงานของพนักงาน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง 3) ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคอยู่ในระดับสูง 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 22.5

สุธาสินี จำดวง (2554) ทำการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และคุณลักษณะผู้ประกอบการกับความสำเร็จ ของการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมใน จังหวัดสงขลา กรณีศึกษา ภายใต้โครงการเสริมสร้างผู้ประกอบการใหม่ (NEC) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คุณลักษณะผู้ประกอบการ และความสำเร็จของการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และคุณลักษณะผู้ประกอบการกับความสำเร็จของการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อำนวยพยากรณ์ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และคุณลักษณะผู้ประกอบการที่มีต่อความสำเร็จของการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

1. ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ประกอบการในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านความกล้าเสี่ยง และด้านความกระตือรือร้น
2. คุณลักษณะผู้ประกอบการในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านความรู้จักตนเอง และด้านความขยันทุ่มเทให้กับธุรกิจ
3. ความสำเร็จของการประกอบการในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยความสำเร็จด้านลูกค้ามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาความสำเร็จด้านกำไร และความพึงพอใจจากรายได้ที่ได้มาจากการดำเนินธุรกิจ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสำเร็จของการประกอบการในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยด้านความกระตือรือร้น และด้านลูกค้ามีความสัมพันธ์มากที่สุด
5. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้ประกอบการกับความสำเร็จของการประกอบการในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยด้านมีความคิดสร้างสรรค์และด้านลูกค้ามีความสัมพันธ์มากที่สุด
6. อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และคุณลักษณะผู้ประกอบการที่มีต่อความสำเร็จของ การประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า คุณลักษณะผู้ประกอบการด้านมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความเชื่อเรื่องโชค ด้านมีความสามารถในการสร้างเครือข่าย และด้านมีความรู้พื้นฐานและประสบการณ์ในธุรกิจที่ทำ สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการประกอบการได้ร้อยละ 54.30 จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland's achievement-motivation theory) มาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด และสร้างเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ มีความสอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชน เนื่องจากตำแหน่งของคณะกรรมการชุมชนไม่มีค่าตอบแทนในรูปแบบที่เป็นเงิน จึงต้องอาศัยแรงจูงใจจากภายในเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ คณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี ทั้งหมด 13 ชุมชน จำนวน 124 คน (ข้อมูลจากงานเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน กองสวัสดิการสังคม เทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ วันที่ 5 สิงหาคม พ.ศ. 2559) ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษาจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ชนิดแบบเลือกคำตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี จำนวน 21 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

- | | |
|------------------------------|-------------|
| 1. ด้านความต้องการความสำเร็จ | จำนวน 7 ข้อ |
| 2. ด้านความต้องการความผูกพัน | จำนวน 7 ข้อ |
| 3. ด้านความต้องการอำนาจ | จำนวน 7 ข้อ |

ลักษณะคำถามแรงงใจใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตหีบ อำเภอสตหีบ จังหวัดชลบุรี มีลักษณะคำถามแบบ มาตรฐานประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับแรงงใจ	4	หมายถึง	มีแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับแรงงใจ	3	หมายถึง	มีแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก
ระดับแรงงใจ	2	หมายถึง	มีแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อย
ระดับแรงงใจ	1	หมายถึง	มีแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดโดยสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตหีบ อำเภอสตหีบ จังหวัดชลบุรี จำนวน 1 ข้อ

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบสอบถามชุดนี้ขึ้นมา โดยมีขั้นตอนดังนี้

- ศึกษาข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตหีบ อำเภอสตหีบ จังหวัดชลบุรี จากนั้นจึงได้สร้างกรอบแนวคิด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตหีบ อำเภอสตหีบ จังหวัดชลบุรี ตรวจสอบเนื้อหาให้มีความครอบคลุมวัตถุประสงค์ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้องความชัดเจนของภาษา ขอบเขตเนื้อหา และปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
- นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย 1) อาจารย์เอกลักษณ์ ณีฤทธิ์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา 2) สิบเอกหญิงบุญยา ชุ่มชื่น ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ 3) นางพิทยาภรณ์ เฟื่องแจ่ม ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ เพื่อตรวจสอบแบบสอบถามให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน เนื้อหา โดยการวัดค่าความตรงตามเนื้อหา ของแบบสอบถาม (Index of item objective congruence: IOC) โดยค่า IOC ที่ได้เท่ากับ 0.90

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกันที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.85 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

5. นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความน่าเชื่อถือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไข จากนั้นจึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูลประชากร โดยทำการเก็บข้อมูลจากคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งหมด 124 คน
2. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถาม ให้กับคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ และขอรับแบบสอบถามคืน
3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปทั้งสิ้น จำนวน 124 ชุด โดยแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา มีความสมบูรณ์ จำนวน 124 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ และใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Description statistics) ใช้ในการบรรยายข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ดังนี้
 - 1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferantail statistics) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ t-test และ One-way ANOVA ในการอธิบายระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ โดยได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5

3. ข้อแสดงความคิดเห็น ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปเนื้อหาและนำมาอภิปรายเชิงพรรณนา

4. เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

นำผลคะแนนที่ได้จากการวิเคราะห์แบบสอบถามในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยมีการกำหนดเกณฑ์ระดับความคิดเห็น ออกเป็น 4 ระดับ โดยคำนวณจากสูตรอันตรภาคชั้นได้ดังนี้

$$\text{ช่วงห่างภายในชั้น} = \frac{n_1 - n_2}{n_3}$$

n_1 = จำนวนคะแนนระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มากที่สุด

n_2 = จำนวนคะแนนระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่น้อยที่สุด

n_3 = จำนวนช่วงที่ต้องการแบ่ง

แทนค่าตามสูตร

$$= \frac{4-1}{4}$$

$$= 0.75$$

การพิจารณาภาพรวมปัจจัยของระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จึงกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของการแปลผล ดังนี้

คะแนน 3.26-4.00 หมายถึง มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับมากที่สุด

คะแนน 2.51-3.25 หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับมาก

คะแนน 1.76-2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับน้อย

คะแนน 1.00-1.75 หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี การศึกษารั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ และใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และนำผลการศึกษานำมาเสนอ เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน ด้านความต้องการอำนาจ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน ศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	68	54.84
หญิง	56	45.16
รวม	124	100.00

จากตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่า มีเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 54.84 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 45.16

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
31-35 ปี	4	3.23
36-40 ปี	4	3.23
41-45 ปี	13	10.48
46-50 ปี	25	20.16
51-55 ปี	33	26.61
56-60 ปี	22	17.74
61 ปี ขึ้นไป	23	18.55
รวม	124	100.00

จากตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พบว่า มีอายุระหว่าง 51-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.61 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 46-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.16 อายุ 61 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.55 อายุระหว่าง 56-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.74 อายุระหว่าง 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.48 อายุระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.23 อายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.23 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	20	16.13
มัธยมศึกษาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ	76	61.29
อนุปริญญา	10	8.06
ปริญญาตรี	17	13.71
สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.81
รวม	124	100.00

จากตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีระดับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 61.29 รองลงมาคือ ระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 16.13 ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.71 ระดับอนุปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 8.06 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 0.81 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	56	45.16
พนักงานบริษัทเอกชน	2	1.61
ค้าขาย	39	31.45
รับจ้างทั่วไป	15	12.10
อื่น ๆ	12	9.68
รวม	124	100.00

จากตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ พบว่า มีอาชีพ รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 45.16 รองลงมาคือ อาชีพค้าขาย คิดเป็นร้อยละ 31.45 อาชีพรับจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 12.10 อาชีพอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 9.68 และอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 1.61 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท	5	4.03
5,001-10,000 บาท	30	24.19
10,001-15,000 บาท	28	22.58
15,001-20,000 บาท	20	16.13
20,001 บาท ขึ้นไป	41	33.06
รวม	124	100.00

จากตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ พบว่า มีรายได้ ระหว่าง 20,001 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.06 รองลงมาคือ มีรายได้ ระหว่าง 5,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.19 มีรายได้ ระหว่าง 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.58 มีรายได้ ระหว่าง 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.13 และมีรายได้ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.03 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของ
คณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัด
ชลบุรี

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับแรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์
ตำบลสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ด้านความต้องการความสำเร็จ

ด้านความต้องการความสำเร็จ	ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์				μ	σ	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ในการเข้าร่วมงานที่เทศบาล จัดขึ้น ท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม เป็นอย่างดี	37 (29.84)	82 (66.13)	5 (4.03)	0 (0.00)	3.26	0.52	มาก ที่สุด	5
2. ท่านต้องการทราบการประเมิน ผลการ ทำกิจกรรมใน โครงการที่ท่านเข้าร่วม	30 (24.19)	88 (70.97)	6 (4.84)	0 (0.00)	3.19	0.51	มาก	7
3. ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับ มอบหมาย ให้ดำเนินงานจนสำเร็จลุล่วง	47 (37.90)	75 (60.48)	2 (1.62)	0 (0.00)	3.36	0.52	มาก ที่สุด	2
4. ท่านต้องการเป็นส่วนหนึ่ง ในการ จัดทำโครงการเพื่อชุมชน	39 (31.45)	82 (66.13)	3 (2.42)	0 (0.00)	3.29	0.51	มาก ที่สุด	4
5. ท่านต้องการแลกเปลี่ยน ความรู้ ระหว่างชุมชนในการพัฒนาชุมชนที่ท่าน รับผิดชอบดูแล	54 (43.55)	65 (52.42)	5 (4.03)	0 (0.00)	3.40	0.57	มาก ที่สุด	1
6. ท่านสามารถเป็นตัวแทนคนในชุมชน ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้	38 (30.65)	75 (60.48)	11 (8.87)	0 (0.00)	3.22	0.59	มาก	6
7. ท่านต้องการแสดงความ สามารถที่มีอยู่ในการพัฒนาชุมชน	47 (37.90)	70 (56.45)	7 (5.65)	0 (0.00)	3.32	0.58	มาก ที่สุด	3
ภาพรวม					3.29	0.37	มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการจัดอันดับของผู้ตอบ
แบบสอบถาม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบล
เขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ในด้านความต้องการความสำเร็จ อยู่ใน

ระดับมากที่สุด ($\mu = 3.29$, $\sigma = 0.37$) และเมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอันดับที่ 1 คณะกรรมการ ชุมชนต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างชุมชน ในการพัฒนาชุมชนที่รับผิดชอบ คุณค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.40$, $\sigma = 0.57$) อันดับที่ 2 คือ คณะกรรมการชุมชนมีความรับผิดชอบ ต่องานที่ได้รับมอบหมาย ให้ดำเนินงานจนสำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ย ($\mu = 3.36$, $\sigma = 0.52$) อันดับที่ 3 คือ คณะกรรมการชุมชนต้องการแสดงความสามารถ ที่มีอยู่ในการพัฒนาชุมชน มีค่าเฉลี่ย ($\mu = 3.32$, $\sigma = 0.58$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับแรงงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี ด้านความต้องการความผูกพัน

ด้านความต้องการความผูกพัน	ระดับแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์				μ	σ	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านต้องการให้คนในชุมชน เกิดความรัก/ ศรัทธาในตัวท่าน	54 (43.55)	61 (49.19)	9 (7.26)	0 (0.00)	3.36	0.62	มากที่สุด	4
2. ท่านต้องการให้ครอบครัวของท่าน ได้รับการยอมรับและเป็นที่รักของคนในชุมชน	48 (38.71)	66 (53.23)	8 (6.45)	2 (1.61)	3.29	0.66	มากที่สุด	7
3. ท่านได้ดำรงตำแหน่งเป็น คณะกรรมการชุมชน ทำให้ท่านสามารถช่วยเหลือคนในชุมชนได้มากขึ้น	41 (33.06)	79 (63.71)	4 (3.23)	0 (0.00)	3.30	0.52	มากที่สุด	6
4. การดำรงตำแหน่งคณะกรรมการชุมชน ทำให้ท่านสามารถสร้างสัมพันธ์ ระหว่างชุมชนได้ดียิ่งขึ้น	46 (37.10)	76 (61.29)	2 (1.61)	0 (0.00)	3.35	0.51	มากที่สุด	5
5. ท่านต้องการสร้างอาชีพให้ กับคนในชุมชน เพื่อให้คนในชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้	64 (51.61)	58 (46.78)	2 (1.61)	0 (0.00)	3.50	0.53	มากที่สุด	3
6. ท่านเกิดความรักและหวงแหนในบ้านเกิด	65 (52.42)	59 (47.58)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.52	0.50	มากที่สุด	2
7. ท่านต้องการให้ชุมชนของตนเองเกิด ความเจริญรุ่งเรือง	69 (55.65)	54 (43.55)	1 (0.80)	0 (0.00)	3.55	0.52	มากที่สุด	1
ภาพรวม					3.41	0.37	มากที่สุด	

จากตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถาม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี ในด้านความต้องการความผูกพัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.41, \sigma = 0.37$) และเมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือ คณะกรรมการชุมชนต้องการให้ชุมชนของตนเองเกิดความเจริญรุ่งเรือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.55, \sigma = 0.52$) อันดับที่ 2 คือ คณะกรรมการชุมชนเกิดความรักและหวงแหนในบ้านเกิด มีค่าเฉลี่ย ($\mu = 3.52, \sigma = 0.50$) อันดับที่ 3 คือ คณะกรรมการชุมชนต้องการสร้างอาชีพให้กับคนในชุมชน เพื่อให้คนในชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีค่าเฉลี่ย ($\mu = 3.50, \sigma = 0.53$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี ด้านความต้องการอำนาจ

ด้านความต้องการอำนาจ	ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์				μ	σ	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ประชาชนในชุมชนรู้จักท่านในฐานะคณะกรรมการชุมชนมากขึ้น	34 (27.42)	79 (63.71)	10 (8.06)	1 (0.81)	3.18	0.59	มาก	1
2. ตำแหน่งคณะกรรมการชุมชนทำให้ท่านได้รับอภิสิทธิ์ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ	6 (4.84)	30 (24.19)	72 (58.07)	16 (12.90)	2.21	0.72	น้อย	6
3. ท่านต้องการมีบทบาทในชุมชนมากขึ้น	11 (8.87)	80 (64.52)	30 (24.19)	3 (2.42)				
4. ท่านต้องการได้รับการยกย่องและให้เกียรติในฐานะคณะกรรมการชุมชน	28 (22.58)	62 (50.00)	29 (23.39)	5 (4.03)	2.91	0.79	มาก	2
5. ท่านต้องการมีอำนาจในการบริหารจัดการชุมชน	19 (15.32)	53 (42.74)	41 (33.07)	11 (8.87)	2.65	0.85	มาก	4
6. ตำแหน่งคณะกรรมการชุมชนทำให้ท่านเป็นผู้ทรงอิทธิพลในชุมชน	6 (4.84)	14 (11.29)	80 (64.52)	24 (19.35)	2.02	0.71	น้อย	7
7. ท่านต้องการได้รับการสนับสนุนจากประชาชนในพื้นที่ในการดำรงตำแหน่งอื่น ๆ	9 (7.26)	35 (28.22)	56 (45.16)	24 (19.36)	2.23	0.85	น้อย	5
ภาพรวม					2.57	0.47	มาก	

จากตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถาม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ในด้านความต้องการอำนาจ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.57$, $\sigma = 0.47$) และเมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือ ประชาชนในชุมชนรู้จักในฐานะคณะกรรมการชุมชนมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.18$, $\sigma = 0.59$) อันดับที่ 2 คือ คณะกรรมการชุมชนต้องการได้รับการยกย่อง และให้เกียรติในฐานะคณะกรรมการชุมชน มีค่าเฉลี่ย ($\mu = 2.91$, $\sigma = 0.79$) อันดับที่ 3 คือ คณะกรรมการชุมชนต้องการมีบทบาทในชุมชนมากขึ้น ($\mu = 2.80$, $\sigma = 0.62$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 สรุปผลระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี รายด้าน

รายด้าน	N	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความต้องการความสำเร็จ	124	3.29	0.37	มากที่สุด	2
2. ด้านความต้องการความผูกพัน	124	3.41	0.37	มากที่สุด	1
3. ด้านความต้องการอำนาจ	124	2.57	0.47	มาก	3

จากตารางที่ 9 จำนวนประชากร (N) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถาม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี พบว่า อันดับที่ 1 คือ แรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.37$) อันดับที่ 2 คือ ด้านความต้องการความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย ($\mu = 3.29$, $\sigma = 0.37$) อันดับที่ 3 คือ ด้านความต้องการอำนาจ ($\mu = 2.57$, $\sigma = 0.47$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบล เขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 10 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์
ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี

ประเด็น	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (คน)
1. การดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ นั้น คณะกรรมการชุมชน มิได้มีอำนาจ บริหารจัดการเรื่องต่าง ๆ บางครั้งทำให้การ ทำงานเกิดปัญหาขึ้นบ้าง	1 คน
2. คณะกรรมการชุมชน เป็นงานที่ไม่มีรายได้ในการ ดำเนินงานบางครั้งยังต้องการงบประมาณในการสนับสนุน	1 คน
3. ขาดทุนทรัพย์ในการทำกิจกรรมทำให้บางครั้งเกิดความ ล่าช้า ในการดำเนินงาน	1 คน
4. มาทำงานด้วยใจ มีจิตอาสาไม่ได้ต้องการสิ่งตอบแทน อยากให้ชุมชนพัฒนามากขึ้น	1 คน

จากตารางที่ 10 ในข้อเสนอแนะของคณะกรรมการชุมชน ที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นั้น
อาจเป็นเพราะต้องการพัฒนาชุมชนให้ดีขึ้น แต่การดำเนินงานมักเกิดความล่าช้า และขาด
งบประมาณในการจัดการกิจกรรม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชน
ในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ อีกด้วย

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน ศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 1 คณะกรรมการชุมชนที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติ
หน้าที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบเพศของคณะกรรมการชุมชน กับ ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

แหล่งความแปรปรวน (เพศ)	<i>N</i>	μ	σ	<i>t</i>	Sig.
ชาย	6	3.08	0.32	0.45	0.21
หญิง	117	3.10	0.26		

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 11 พบว่า เปรียบเทียบเพศของคณะกรรมการชุมชน กับ ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี พบว่า คณะกรรมการชุมชนที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 2 คณะกรรมการชุมชนที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบอายุของคณะกรรมการชุมชน กับ ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

แหล่งความแปรปรวน (อายุ)	<i>df</i>	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6	0.51	0.08	0.95	0.46
ภายในกลุ่ม	117	10.39	0.09		
รวม	123	10.90			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยการใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง อายุของคณะกรรมการชุมชน กับ ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสัตหีบ อำเภอสัตหีบ

จังหวัดชลบุรี พบว่า คณะกรรมการชุมชนที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมุติฐานที่ 3 คณะกรรมการชุมชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบระดับการศึกษาของคณะกรรมการชุมชน กับ ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

แหล่งความแปรปรวน (ระดับการศึกษา)	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.99	0.25	2.96	0.18
ภายในกลุ่ม	119	9.91	0.08		
รวม	123	10.90			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยการใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับการศึกษาของคณะกรรมการชุมชน กับ ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี พบว่า คณะกรรมการชุมชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมุติฐานที่ 4 คณะกรรมการชุมชนที่มีอาชีพต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบ อาชีพของคณะกรรมการชุมชน กับ ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

แหล่งความแปรปรวน (อาชีพ)	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.60	0.15	2.96	0.15
ภายในกลุ่ม	119	10.30	0.09		
รวม	123	10.90			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยการใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง อาชีพของคณะกรรมการชุมชน กับ ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี พบว่า คณะกรรมการชุมชนที่มีอาชีพต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 5 คณะกรรมการชุมชนที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบ รายได้ของคณะกรรมการชุมชน กับ ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

แหล่งความแปรปรวน (รายได้)	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.29	0.07	0.80	0.53
ภายในกลุ่ม	119	10.61	0.09		
รวม	123	10.90			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยการใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง รายได้ของคณะกรรมการชุมชน กับ ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี พบว่า คณะกรรมการชุมชนที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 16 สรุปสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 คณะกรรมการชุมชนที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน เนื่องจากค่า t-test นัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่ระดับ 0.21 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า คณะกรรมการชุมชนที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน
สมมติฐานที่ 2 คณะกรรมการชุมชนที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน เนื่องจากค่า F-test นัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่ระดับ 0.46 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า คณะกรรมการชุมชนที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน
สมมติฐานที่ 3 คณะกรรมการชุมชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน เนื่องจากค่า F-test นัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่ระดับ 0.18 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า คณะกรรมการชุมชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน
สมมติฐานที่ 4 คณะกรรมการชุมชนที่มีอาชีพต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน เนื่องจากค่า F-test นัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่ระดับ 0.15 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า คณะกรรมการชุมชนที่มีอาชีพต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน
สมมติฐานที่ 5 คณะกรรมการชุมชนที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน เนื่องจากค่า F-test นัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่ระดับ 0.53 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า คณะกรรมการชุมชนที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี การศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี ประชากร คือ คณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี จำนวน 13 ชุมชน รวมจำนวน 124 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ และใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า คณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 54.84 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 45.16 มีอายุระหว่าง 51-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.61 มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 61.29 มีอาชีพรับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 45.16 มีรายได้ ระหว่าง 20,001 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.06

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี ที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการความผูกพัน ด้านความต้องการความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความต้องการอำนาจ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดและน้อยที่สุด พบว่า

ด้านความต้องการความผูกพัน ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะกรรมการชุมชนต้องการให้ชุมชนของตนเองเกิดความเจริญรุ่งเรือง และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ต้องการให้ครอบครัว ได้รับการยอมรับและเป็นที่รักของคนในชุมชน

ด้านความต้องการความสำเร็จ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะกรรมการชุมชนต้องการแลกเปลี่ยน ความรู้ระหว่างชุมชนในการพัฒนาชุมชนที่รับผิดชอบดูแล และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ต้องการทราบการประเมิน ผลการทำกิจกรรมในโครงการที่เข้าร่วม

ด้านความต้องการอำนาจ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ประชาชนในชุมชนรู้จักในฐานะคณะกรรมการชุมชนมากขึ้น และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งคณะกรรมการชุมชน ทำให้คณะกรรมการชุมชนเป็นผู้ทรงอิทธิพลในชุมชน

3. ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

3.1 เพศ พบว่า คณะกรรมการชุมชนที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3.2 อายุ พบว่า คณะกรรมการชุมชนที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3.3 การศึกษา พบว่า คณะกรรมการชุมชนที่มีการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3.4 อาชีพ พบว่า คณะกรรมการชุมชนที่มีอาชีพต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3.5 รายได้ พบว่า คณะกรรมการชุมชนที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

4. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการชุมชน ที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นั้น อาจเป็นเพราะต้องการพัฒนาชุมชนให้ดีขึ้น แต่การดำเนินกิจกรรมมักเกิดความล่าช้า และขาดงบประมาณในการจัดการกิจกรรม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานที่คณะกรรมการชุมชน ในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ อีกด้วย

อภิปรายผล

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี ที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ทั้ง 3 ด้าน พบว่า ด้านความต้องการความผูกพัน ด้านความต้องการความสำเร็จ มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ระดับมากที่สุด และด้านความต้องการอำนาจ มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ระดับมาก ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดและน้อยที่สุด พบว่า

ด้านความต้องการความผูกพัน พบว่า คณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอดมศักดิ์ มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะกรรมการชุมชนต้องการให้ชุมชนของตนเองเกิดความเจริญรุ่งเรือง เนื่องจากคณะกรรมการชุมชนส่วนใหญ่ มีภูมิลำเนาในเขตพื้นที่ จึงเกิดความรักและหวงแหนในพื้นที่ อยากเห็นพื้นที่ในชุมชนของตนเองเกิดการพัฒนา ประชาชนในพื้นที่มีจิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ต้องการให้ครอบครัวได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับของคนในชุมชน เนื่องจาก คณะกรรมการชุมชน มุ่งเน้นให้คนในชุมชนเกิดความรักและศรัทธาในตัวคณะกรรมการชุมชน มากกว่ารักในครอบครัวของคณะกรรมการชุมชน เป็นสอดคล้องกับ ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของ David I. McClelland ความต้องการความผูกพัน ของแมคคลีแลนด์ เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูง จะพยายามสร้างและรักษามิตรภาพอันดีกับผู้อื่นมีความรักและหวงแหนในที่อยู่อาศัย (ทฤษฎีการจูงใจ, 2555)

ด้านความต้องการความสำเร็จ พบว่า คณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอดมศักดิ์ มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เฉลี่ยมากที่สุด คือ ต้องการแลกเปลี่ยน ความรู้ระหว่างชุมชนในการพัฒนาชุมชนที่รับผิดชอบดูแล เนื่องจากคณะกรรมการชุมชนส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพรับราชการ ทหาร พื้นที่ชุมชนบางส่วนจึงอยู่ในการดูแลของทหารเรือ และคณะกรรมการชุมชน จึงอยากแลกเปลี่ยนความรู้ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในชุมชนแต่ละชุมชนเพื่อนำมาปรับใช้กับชุมชนที่ตนเองรับผิดชอบดูแล มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ต้องการทราบการประเมินผลการทำกิจกรรมในโครงการที่เข้าร่วม เนื่องจาก การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนนั้น เป็นงานที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน การดำเนินกิจกรรมแล้วประสบผลสำเร็จ จะทำให้คณะกรรมการชุมชนได้แสดงศักยภาพของตนเอง สอดคล้องกับ สร้อยตระกูล (ดิวยานนท์) อรรถมานะ (2550, หน้า 108) บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จ จะมีความมุ่งมั่น มีความรับผิดชอบสูง ชอบการวางแผนและไม่ได้หวังสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ต้องการให้งานประสบผลสำเร็จ

ด้านความต้องการอำนาจ พบว่า คณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในเฉลี่ยมากที่สุด คือ ต้องการได้รับการยกย่อง และให้เกียรติในฐานะกรรมการชุมชน เนื่องจาก คณะกรรมการชุมชนต้องการมีบทบาทในการบริหารชุมชนให้มากขึ้น ได้รับการยกย่องให้เกียรติในฐานะกรรมการชุมชน โดยอาจจะได้รับการสนับสนุนจากประชาชนในเขตพื้นที่ให้ดำรงตำแหน่งอื่นๆ และมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งคณะกรรมการชุมชน ทำให้คณะกรรมการชุมชนเป็นผู้ทรงอิทธิพลในชุมชน คณะกรรมการชุมชนไม่ได้ต้องการมีอิทธิพลในพื้นที่ แต่ต้องการอำนาจในการบริหารจัดการพื้นที่ จนได้รับการยกย่องยอมรับจากคนในพื้นที่ สอดคล้องกับ ฌักส์ บรรลั้งค์ (2553) เรื่อง ความต้องการอำนาจ ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ David I. McClelland ด้านความต้องการอำนาจ เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำจะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนเองอยู่เหนือบุคคลอื่น

จากผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า

1. เพศ พบว่า เพศของคณะกรรมการชุมชนกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสัทธิ์ อำเภอสัทธิ์ จังหวัดชลบุรี มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.21 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า คณะกรรมการชุมชนที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตินี พิติก (2556) เรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนต่อการพัฒนาท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลเมืองหนองปรือ พบว่า คณะกรรมการชุมชนที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมในการต่อระดับการพัฒนาท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน

2. ด้านอายุ พบว่า อายุของคณะกรรมการชุมชนกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสัทธิ์ อำเภอสัทธิ์ จังหวัดชลบุรี มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.46 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า คณะกรรมการชุมชนที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน เนื่องจาก คณะกรรมการชุมชนคือผู้ที่ต้องการทำงานเพื่อพัฒนาชุมชน และต้องการพัฒนาชุมชนของตนเองให้เกิดความเจริญรุ่งเรือง อายุจึงไม่มีผลต่อการทำงานของคณะกรรมการชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนูญ ชุ่มใจ (2556) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ สังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

3. ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาของ คณะกรรมการชุมชนกับระดับแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.18 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า คณะกรรมการชุมชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน เนื่องจากสภาพพื้นที่ของเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ที่มีความหลากหลาย คณะกรรมการชุมชนจึงมีความแตกต่างกันผู้ที่อาสาเข้ามาทำหน้าที่คณะกรรมการชุมชน จึงมีความเข้าใจในสภาพของบริบทของพื้นที่ ที่ตนเองรับผิดชอบดูแล การศึกษาจึงไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธพงษ์ เอื้อประมวญ (2555) เรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรีพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของคณะกรรมการชุมชน

4. ด้านอาชีพ พบว่า อาชีพของ คณะกรรมการชุมชนกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.15 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า คณะกรรมการชุมชนที่มีอาชีพต่างกัน มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน เนื่องจาก พื้นที่ของเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ มีลักษณะที่แตกต่างกัน คณะกรรมการชุมชนจึงมีการประกอบอาชีพที่หลากหลาย แต่ไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะคณะกรรมการชุมชนแต่ละชุมชน เข้าใจสภาพบริบทในพื้นที่ ที่ตนเองรับผิดชอบดูแล สอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำอ้อย สุขพานิชย์ (2557) เรื่องการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปี ของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า คณะกรรมการชุมชนที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาสามปี ไม่แตกต่างกัน

5. ด้านรายได้ พบว่า รายได้ของคณะกรรมการชุมชนกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสตึก อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.53 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า คณะกรรมการชุมชนที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเป็นงานที่ไม่มีค่าตอบแทนในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน เป็นการปฏิบัติงานที่มาจากจิตอาสา ที่ต้องการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเจริญรุ่งเรือง รายได้ของคณะกรรมการชุมชนจึงไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทนา คงอริษะทรัพย์ (2557) เรื่อง บทบาทของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชน เทศบาล

เมืองสนั่นรักษ์ อำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า รายได้ ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ของ
คณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชน

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชน
เทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสัทธิบ อำเภอสัทธิบ จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาพบว่า คณะกรรมการชุมชนที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่นั้น มาปฏิบัติหน้าที่ด้วย
จิตอาสา ต้องการพัฒนาชุมชน บ้านเกิดให้มีความเจริญรุ่งเรือง และไม่ได้หวังสิ่งตอบแทน ในการ
ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้บริหารงานเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ควรให้อำนาจในการตัดสินใจ ในการ
บริหารจัดการชุมชนแก่คณะกรรมการชุมชน ส่งเสริมให้คณะกรรมการชุมชนมีบทบาทในการ
ดำเนินงานที่มากขึ้น
2. ผู้บริหารงานเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ควรสร้างความเข้าใจกับคณะกรรมการ
ชุมชน ในเรื่องของกระบวนการ ขั้นตอน ในการทำงานของหน่วยงาน
3. ผู้บริหาร ควรส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการบริหารจัดการชุมชน ในการ
ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้บริหาร ควรส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการบริหารจัดการชุมชน ในการ
ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ
2. ผู้บริหาร ควรมอบอำนาจ ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเบื้องต้น เฉพาะหน้าแก่
คณะกรรมการชุมชน ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในชุมชน
3. เจ้าหน้าที่เทศบาล ที่ทำหน้าที่ให้บริการ ควรลดขั้นตอนในการติดต่อประสานงาน
ที่มีความซ้ำซ้อน เพื่ออำนวยความสะดวก ให้คณะกรรมการชุมชนสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว
มากขึ้น
4. จัดกิจกรรมโครงการ เพื่อให้คณะกรรมการชุมชนแต่ละชุมชนได้มีโอกาสศึกษาและ
พัฒนาตนเอง หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ศึกษาวิจัยเชิงลึก ใช้การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เปิดโอกาสให้คณะกรรมการชุมชนได้แสดงความคิดเห็น
2. ศึกษาวิจัยในเรื่อง เกี่ยวกับความเห็นของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการชุมชน
3. ศึกษาวิจัยในเรื่อง บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชน
4. ศึกษาวิจัยในเรื่อง การมีส่วนร่วม ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชน

บรรณานุกรม

- กฤตินี พิติก. (2556). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนต่อการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลเมืองหนองปรือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กษิรา นิตินันต์. (2557). *กรรมการชุมชน*. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/425935>
- กองสวัสดิการสังคม. (2558). *ทำเนียบคณะกรรมการชุมชน เทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี*. ชลบุรี: เทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์.
- ขันทอง เสือด้วง. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดตราด*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทน์ จารุโณปถัมภ์. (2559). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จันทนา คงอริยะทรัพย์. (2557). *บทบาทของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชน เทศบาลเมืองสนั่นรักษ์ อำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- เจรจิรา จินบุญมี. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดค่านิยมสร้างสรรค์ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ชลศิริ จันท. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ณภัทร์ บรรลิ่งค์. (2553). *ความต้องการอำนาจ*. เข้าถึงได้จาก <https://www.13nr.org/posts/425512>
- ณรงค์ฤทธิ์ ขอดวิษา. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐพงษ์ ชูชัย. (2558). *ความหมายของการจูงใจและแรงจูงใจ*. เข้าถึงได้จาก

<https://nuttapong.wikispaces.com>

ณัฐพันธ์ เจริญพันธ์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ถนัดชัย ชนะสูตร. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ทฤษฎี ERG ของแอลเคอร์เฟอร์ (*ERG theory*). (2553). เข้าถึงได้จาก <http://www.slideshare.net/poythammaugsorn/ss-29101295>

ทฤษฎีการจูงใจ. (2555). เข้าถึงได้จาก <http://motivation-srisupan.blogspot.com/2012/07/theories-of-motivation.html>

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์. (2558). เข้าถึงได้จาก

<https://kawisara2537.wordpress.com/2015/09>

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (*Herzberg two-factor theory*). (2553). เข้าถึงได้จาก

<http://www.slideshare.net/poythammaugsorn/ss-29101295>

ทองทิพวรรณ สวัสดิ์ถิฎ. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์. (ม.ป.ป.). *ข้อมูลทั่วไป*. เข้าถึงได้ <http://www.sattahip.go.th/>

ชร สุนทรายุทธ. (2553). *การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา: หลักการ การประยุกต์ และกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

น้ำอ้อย สุขพานิชย์. (2557). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลตำบลคอนหัวพ่อ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง (พนัสนิคม), คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิตญา วิมุล. (2554). *ทฤษฎีแรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์*. เข้าถึงได้จาก

<http://nongwhaka.blogspot.com/>

แนวคิดและทฤษฎี Frederick Herzberg. (2555). เข้าถึงได้จาก <http://promrucsadba04.blogspot.com/2012/10/frederick-herzberg.html>

- บุญบา เชิดชู. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพลินพิศ วิบูลย์กุล. (2558). *แรงจูงใจ Motives*. เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkok.go.th/training/page/sub/5280/Book-Briefing>
- มนูญ ชุ่มใจ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ สังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. (ม.ป.ป.). *จิตอาสา จิตสาธารณะ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.nitade.lpru.ac.th/2012/html/news9.html>
- ยุทธนา ไชยประเสริฐ. (2556). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุดขาด จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยุทธพงษ์ เข้าประมงค์. (2555). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รติ บำรุงญาติ. (2556). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การขนส่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). *พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์
- วรรณาศรีเจริญ. (2547). *แรงจูงใจทางสังคมของผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดประเพณีท้องถิ่น: ศึกษากรณีเขตเทศบาลเมืองชะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วรลัญช์ ร้าราย. (2555). *ความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก
ธรรมาภิบาลของเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ, คณะ
รัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัลรินทร์ พรหมโก. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิด
ค่านิยมสร้างสรรค์ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วินิจ ชิวะโต. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช. สหเชไทยเทค จำกัด จังหวัด
ปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ
ภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สร้อยตระกูล (ตีวนานท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์กรทฤษฎีและการประยุกต์* (พิมพ์ครั้งที่
ที่ 4 แก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิทธิ์ ชีรสรณ์. (2552). *แนวคิดพื้นฐานทางการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาสินี จำดวง. (2554). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และคุณลักษณะของผู้ประกอบการกับความสำเร็จของ
การประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสงขลา กรณีศึกษาภายใต้
โครงการเสริมสร้างผู้ประกอบการใหม่ (NEC)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2553). *ระเบียบและวิธีวิจัยทางสังคมแนวทางการปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 8
ปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรชร ชูแก้ว. (2556). *แรงจูงใจในการทำงานหลังเพิ่มค่าตอบแทนของอาสาสมัคร สาธารณสุข
ประจำหมู่บ้านในตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์และ
รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Domjan, M. (1996). *The Principles of learning and behavior belmont*. California: Thomson
Wadsworth.
- Harriman, P. L. (1947). *Dictionary of psychology*. New York: The Philosophical Library.
- Kidd, J. R. (1973). *How adults learn*. New York: Association Press.
- Lovell, R. B. (1980). *Adult learning*. New York: Halsted Press Wiley & Son.

Maslow, A. M. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.

Mowen, J. C. & Minor, M. (1998). *Consumer behavior*. (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

สำหรับผู้ทำวิจัย

หมายเลขแบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์
ตำบลลัดทึบ อำเภอลัดทึบ จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความเกี่ยวกับตัวท่านตามความเป็นจริง
โดยความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ
โดยจะไม่เปิดเผยข้อมูลดังกล่าว

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

1) เพศ

 ชาย หญิง

2) อายุ (จำนวนปีเต็ม)

<input type="checkbox"/> อายุ 25-30 ปี	<input type="checkbox"/> อายุ 30-35 ปี	<input type="checkbox"/> อายุ 36-40 ปี
<input type="checkbox"/> อายุ 41-45 ปี	<input type="checkbox"/> อายุ 46-50 ปี	<input type="checkbox"/> อายุ 51-55 ปี
<input type="checkbox"/> อายุ 56-60 ปี	<input type="checkbox"/> อายุ 61 ปีขึ้นไป	

3) ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

ประถมศึกษา มัธยมศึกษาหรือประกาศนียบัตร วิชาชีพ

อนุปริญญา ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

4) อาชีพ

รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ
 พนักงานบริษัทเอกชน
 ค้าขาย
 รับจ้างทั่วไป
 อื่น ๆ ระบุ.....

5) รายได้

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท
 5,001-10,000 บาท
 10,001-15,000 บาท
 15,001-20,000 บาท
 20,001 บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของ คณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

ข้อความถาม	ระดับแรงจูงใจ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านความต้องการความสำเร็จ				
1. ในการเข้าร่วมงานที่เทศบาลจัดขึ้น ท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมเป็นอย่างดี				
2. ท่านต้องการทราบการประเมินผลการทำกิจกรรมในโครงการที่ท่านเข้าร่วม				
3. ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินงานจนสำเร็จลุล่วง				
4. ท่านต้องการเป็นส่วนหนึ่งในการจัดทำโครงการเพื่อชุมชน				
5. ท่านต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างชุมชน ในการพัฒนาชุมชนที่ท่านรับผิดชอบดูแล				
6. ท่านสามารถเป็นตัวแทนคนในชุมชน ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้				
7. ท่านต้องการแสดงความสามารถที่มีอยู่ในการพัฒนาชุมชน				
2. ความต้องการความผูกพัน				
2. ท่านต้องการให้คนในชุมชน เกิดความรัก/ สรัทธาในตัวท่าน				
2. ท่านต้องการให้ครอบครัวของท่าน ได้รับการยอมรับและเป็นที่รักของคนในชุมชน				
3. ท่านได้ดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการชุมชน ทำให้ท่านสามารถช่วยเหลือคนในชุมชนได้มากขึ้น				
4. การดำรงตำแหน่งคณะกรรมการชุมชน ทำให้ท่านสามารถสร้างสัมพันธ์ ระหว่างชุมชน ได้ดียิ่งขึ้น				
5. ท่านต้องการสร้างอาชีพให้กับคนในชุมชน เพื่อให้คนในชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้				
6. ท่านต้องการในชุมชนเกิดความรักและหวงแหนในบ้านเกิด				
7. ท่านต้องการพัฒนาชุมชนของตนเองให้เกิดความเจริญรุ่งเรือง				

ข้อความ	ระดับแรงใจ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
3. ด้านความต้องการอำนาจ				
1. ประชาชนในชุมชนรู้จักท่านในฐานะคณะกรรมการชุมชนมากขึ้น				
2. ตำแหน่งคณะกรรมการชุมชนทำให้ท่านได้รับอภิสิทธิ์ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ				
3. ท่านต้องการมีบทบาทในชุมชนมากขึ้น				
4. ท่านต้องการได้รับการยกย่อง และให้เกียรติในฐานะคณะกรรมการชุมชน				
5. ท่านต้องการมีอำนาจในการบริหารจัดการชุมชน				
6. ตำแหน่งคณะกรรมการชุมชนทำให้ท่านเป็นผู้ทรงอิทธิพลในชุมชน				
7. ท่านต้องการได้รับการสนับสนุน จากประชาชนในพื้นที่ในการดำรงตำแหน่งอื่น ๆ				

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

รัชนีวรรณ ตางาม
ผู้จัดทำ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาสระแก้ว โทร ๐๓๘-๒๖๑๖๙๗-๘
 ที่ ศธ ๖๒๒๑.๒/๔๕๖ วันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๙
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เรียน อาจารย์เอกลักษณ์ ณีถฤทธิ์

ด้วยวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตร
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ซึ่งในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้มีการเรียนการสอนในรายวิชา งานนิพนธ์
 ซึ่ง นางสาวรัชนีวรรณ ตางาม รหัสนิสิต ๕๗๙๓๐๒๘๖ เป็นนิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์
 เรื่อง “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสัตหีบ
 อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี” นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญ
 ในด้านการวิจัยและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำงานนิพนธ์ของนิสิต จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติ
 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยของนิสิตดังกล่าว โดยวิทยาลัยฯ ขออนุญาตให้นิสิตติดต่อกับ
 ท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายธณวัฒน์ พิมลจินดา)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน
 คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ



ที่ ศธ ๖๖๒๑.๒/ ๐๒๖๓

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๔ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เรียน สิบเอกหญิงบุษยา ชุ่มชื่น นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ซึ่งในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้มีการเรียนการสอนในรายวิชา งานนิพนธ์ ซึ่ง นางสาวรัชนิวรรณ ตางาม รหัสนิสิต ๕๗๙๓๐๒๘๖ เป็นนิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี” นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในด้านการวิจัยและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำงานนิพนธ์ของนิสิต จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยของนิสิตดังกล่าว โดยวิทยาลัยฯ ขออนุญาตให้นิสิตติดต่อกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายธนวัฒน์ พิมลจินดา)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน

คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

โทรศัพท์. ๐๓๗-๒๖๑-๖๙๗

โทรสาร. ๐๓๗-๒๖๑-๖๙๗



ที่ ศธ ๖๖๒๑.๒/ ๐๒๖๔

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๔ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เรียน นางพิทยาภรณ์ เฟื่องแจ่ม นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ซึ่งในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้มีการเรียนการสอนในรายวิชา งานนิพนธ์ ซึ่ง นางสาวรัชนิวรรณ ตางาม รหัสนิสิต ๕๗๙๓๐๒๘๖ เป็นนิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ตำบลสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี” นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในด้านการวิจัยและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำงานนิพนธ์ของนิสิต จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยของนิสิตดังกล่าว โดยวิทยาลัยฯ ขออนุญาตให้นิสิตติดต่อกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

Ap. Jantana

(นายธวัช วัฒนวิมลจินดา)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน
คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

โทรศัพท์. ๐๓๗-๒๖๑-๖๙๗

โทรสาร. ๐๓๗-๒๖๑-๖๙๗