

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
3. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นนั้นเป็นรูปแบบการปกครองที่ได้กำหนดให้ส่วนท้องถิ่นได้มีการดำเนินการบริหารตามเจตนารมณ์ของคนในท้องถิ่น มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2532 : 140) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง ส่วนการปกครองของประเทศหรือรัฐซึ่งมีหน้าที่ที่สำคัญรับผิดชอบในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับประชาชนในท้องที่หรือในขอบเขตแห่งใดแห่งหนึ่งโดยเฉพาะ และเป็นการที่สมควรที่จะมอบเรื่องดังกล่าวให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหาร โดยมีฐานะเป็นรองจากการบริหารของรัฐบาลในส่วนกลาง

ทวี พันธุวาสิฎฐ์ (2537 : 108) ได้อธิบายความหมายการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองตนเองของชุมชนที่มีองค์การเกิดขึ้น ทำหน้าที่ในพื้นที่ที่กำหนด มีอำนาจในการบริหารงานมีอำนาจในการวินิจฉัยตัดสินใจและมีสภาของท้องถิ่นเป็นองค์กรที่สำคัญ

วิญญู อังคนารักษ์ (2519 : 4 ; อ้างถึงใน สถาบันดำรงราชานุภาพ และกรมการปกครอง. 2540 : 14) ให้ความหมายไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองในรูปลักษณะการกระจายอำนาจบางอย่าง ซึ่งรัฐมอบหมายให้ท้องถิ่นทำเอง เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีโอกาสปกครองและบริหารท้องถิ่นด้วยตนเอง เพื่อสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ให้ดำเนินไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตรงกับความต้องการของประชาชนโดยมีงบประมาณของตนเอง และมีอิสระในการบริหารพอสมควร

พรชัย เทพปัญญา (2541 : 1) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น คือ อำนาจหน้าที่ที่จะกำหนด และการบริหารกิจการภายในเขตพื้นที่ที่กำหนด และอาณาเขตของพื้นที่ที่วางนี้อยู่ภายในประเทศ และมีขนาดเล็กกว่าประเทศ และได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การบริหารทางการเมืองของหน่วยย่อยทางพื้นที่ และประชาชนของประเทศซึ่งมีขนาดเล็กที่สุด

ลิขิต วีรเวทิน (2548 : 36) ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่นว่า เป็นการปกครองโดยวิธีการซึ่งหน่วยการปกครองในท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งผู้ทำหน้าที่ปกครอง โดยอิสระ และได้รับอำนาจโดยอิสระ โดยความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง แต่การปกครองท้องถิ่นยังอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ มิใช่ว่าได้กลายเป็นรัฐอธิปไตยไป

วิท (Wit. 1967 : 14-21) ได้ให้ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นสร้างโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองท้องถิ่นร่วมกันทั้งหมด หรืออำนาจบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองประชาชนในท้องถิ่นแล้วรัฐบาลของท้องถิ่นก็ยอมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรที่มีได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

จากความหมายของคำว่า การปกครองท้องถิ่นข้างต้น สรุปได้ว่าการปกครองท้องถิ่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นเป็นการปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเอง โดยให้มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารพัฒนาและให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ องค์กรปกครองท้องถิ่นดังกล่าวมี

อำนาจในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ และการดำเนินกิจการภายในขอบเขตของกฎหมายที่กำหนด ภายในท้องถิ่นของตนเองเท่านั้น และหน่วยการปกครองท้องถิ่นนี้ต้องอยู่ในความดูแลของรัฐบาล

2. ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนานั้นมีหลากหลายรูปแบบ การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอีกส่วนสำคัญในการพัฒนา โดยมีความสำคัญดังนี้

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

2.1.1 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถาบันให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน กล่าวคือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นภาพจำลองของระบบการเมืองของชาติมีกิจกรรมทางการเมืองโดยเฉพาะการเลือกตั้ง เป็นการชักนำให้คนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เป็นการฝึกหัดการตัดสินใจทางการเมือง

2.1.2 การสร้างประชาธิปไตยที่มั่นคงจะต้องเริ่มจากการสร้างประชาธิปไตย ในระดับท้องถิ่นก่อน เพราะการพัฒนาการเมืองในวงกว้างจะนำไปสู่ความเข้าใจการเมืองในระดับชาติโดยง่าย

2.1.3 การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนเกิดความรอบรู้แจ่มแจ้งทางการเมือง (Political Maturity) กล่าวคือ ประชาชนรู้ถึงวิธีการเลือกตั้ง การตัดสินใจ การบริหาร การเมืองท้องถิ่น การต่อสู้แข่งขันกันตามวิถีทางการเมือง ทำให้เกิดการรวมกลุ่มทางการเมืองในที่สุด

2.1.4 การปกครองท้องถิ่น ทำให้เกิดการเข้าสู่วิถีทางการเมืองของประชาชนด้วยเหตุที่การเมืองท้องถิ่นมีผลกระทบต่อประชาชนโดยตรงและใกล้ชิด เกี่ยวพันกับการเมืองระดับชาติ หากมีกิจกรรมทางการเมืองเกิดขึ้นอยู่เสมอก็จะทำให้เกิดความกึกกัก มีชีวิตชีวาต่อการปกครองท้องถิ่น ประชาชนในท้องถิ่นจะมีความเกี่ยวพันและเข้าสู่ระบบการเมืองตลอดเวลา

2.1.5 การเมืองท้องถิ่นเป็นเวทีสร้างนักการเมืองระดับชาตินักการเมืองท้องถิ่นผ่านการเรียนรู้ทางการเมืองในท้องถิ่น ทำให้คุณภาพนักการเมืองระดับชาติสูงขึ้น ด้วยเหตุที่ได้รับความนิยมศรัทธาจากประชาชนจึงทำให้ได้รับการเลือกตั้งในระดับสูงขึ้น

2.2 ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นพื้นฐาน (ชวงศ์ ฉายะบุตร. 2539 : 20) ได้สรุปไว้ดังนี้

2.2.1 การปกครองท้องถิ่น คือ รากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองให้แก่ประชาชน ให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีความเกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง การบริหารท้องถิ่น เกิดความรับผิดชอบ และห่วงใยต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัยอันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตยในที่สุด โดยประชาชนใช้ดุลพินิจในการเลือกผู้แทนที่เหมาะสม สำหรับผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเข้าไปบริหารกิจการของท้องถิ่น ประชาชนจึงเกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง ซึ่งนำมาสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป

2.2.2 การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (Self Government) กล่าวคือ การปกครองตนเองมิใช่การปกครองอันเกิดจากคำสั่งเบื้องบน แต่เกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เอง โดยการเลือกบุคคลขึ้นมาบริหารงานของท้องถิ่นเอง ซึ่งถือว่าเป็นการปกครองตนเองโดยประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

2.2.3 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง หลักการสำคัญของหลักการกระจายอำนาจ เนื่องจากรัฐบาลมีความจำเป็นบางประการ ดังนี้

- 1) ภารกิจของรัฐบาลมีอยู่กว้างขวาง และนับวันจะขยายเพิ่มมากขึ้น มีความซับซ้อนมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากภารกิจของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ตลอดจนงบประมาณที่ใช้ในภารกิจดังกล่าวเพิ่มขึ้นทุกปี

- 2) รัฐบาลมีอาจดำเนินการในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง เพราะแต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกัน การแก้ปัญหาหรือจัดบริการ โครงการในท้องถิ่นในรูปแบบซึ่งเหมือนกันย่อมไม่บังเกิดผลสูงสุด เนื่องจากท้องถิ่นย่อมรู้ถึงปัญหาและเข้าใจปัญหาได้ดีกว่าผู้อื่น ซึ่งไม่ได้อยู่ในท้องถิ่นนั้น ประชาชนในท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นมากที่สุด

- 3) กิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นนั้นไม่เกี่ยวกับท้องถิ่นอื่น และไม่มีส่วนได้เสียต่อประเทศโดยส่วนร่วม จึงเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการดังกล่าวเองจะเห็นได้ว่าหากไม่มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นแล้ว รัฐบาล

จะต้องรับภาระดำเนินการทุกอย่าง และไม่แน่ใจว่าจะสนองความต้องการท้องถิ่นถูกจุดหรือไม่ ซึ่งหากในท้องถิ่นดำเนินการเองแล้วภาระรัฐบาลจะผ่อนคลายเป็นไป รัฐบาลจะทำหน้าที่เพียงดูแลเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เพื่อให้ท้องถิ่นมีมาตรฐานในการดำเนินงานยิ่งขึ้น

2.2.4 การปกครองท้องถิ่นสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นได้ตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ เนื่องจากแต่ละท้องถิ่นมีความแตกต่างทั้งทางภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชากร ปัญหา และความต้องการ ผู้ที่จะให้บริการและแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนจึงเป็นผู้รู้ถึงสภาพดังกล่าวเป็นอย่างดี การบริหารงานจึงเป็นไปได้ด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2.2.5 การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองของประเทศในอนาคต เพราะนักการเมืองท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง การเลือกตั้งมีทักษะในการบริหารงานท้องถิ่นตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากประชาชนท้องถิ่น ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สามารถส่งผลให้ประสบผลสำเร็จในการเมืองระดับชาติ

2.2.6 การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งการพัฒนาชนบทที่ผ่านมา ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ การพัฒนาชนบทจะสัมฤทธิ์ผลได้นั้นต้องมาจากการริเริ่มช่วยตนเองของท้องถิ่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงกัน โดยอาศัยโครงสร้าง ความมีอิสระในการปกครองตนเอง ซึ่งถ้าหากมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริงแล้วท้องถิ่น จะเกิดการพึ่งตนเองได้

2.3 การปกครองท้องถิ่นจึงมีความสำคัญหลายประการดังนี้ (พิธีสิทธิ์ คำนวนลศิลป์, 2543 : 95)

2.3.1 การปกครองท้องถิ่นจะช่วยให้การแก้ปัญหาการปกครองสัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริง เพราะประชาชนรู้ปัญหาและเป็นผู้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น และการแก้ปัญหานั้นย่อมได้ผลเพราะประชาชนรู้ปัญหาดีกว่าบุคคลอื่นเนื่องจากใกล้ชิดเหตุการณ์

2.3.2 การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นของตนเอง เท่ากับเป็นการฝึกฝนรู้จักการเรียนรู้การปกครองระดับชาติไปในตัว กล่าวอีกนัยหนึ่ง การปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนให้ประชาชนเรียนรู้การปกครองระดับชาติ ซึ่งอำนวยในการพัฒนาการเมืองไปในตัว

2.3.3 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระทางด้านการเงินและกำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลไปได้ส่วนหนึ่ง

2.3.4 การปกครองท้องถิ่นที่เข้มแข็งและบริหารงานมีประสิทธิภาพจะทำให้ประชาชนมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีความรู้สึกว่ามี ความผูกพันและมีส่วนได้เสียความสำนึกเช่นนี้จะสร้างสรรค์พลเมืองที่รับผิดชอบ (Responsible Citizens) ให้แก่ประเทศชาติเป็นส่วนร่วม

2.3.5 การปกครองท้องถิ่นเป็นรากแก้วของการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยเป็นการปกครองตนเอง

สมศักดิ์ พรหมเคื้อ (2551 : 16) ได้สรุปความสำคัญการปกครองท้องถิ่น คือ เป็นรากฐานการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นเสมือนสถาบันที่ฝึกสอน ประชาชนให้รู้สึกว่ามีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการท้องถิ่น ทำให้ เกิดความรับผิดชอบ และหวงแหนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นตนเอง การมีส่วนร่วม ของประชาชนในการปกครองและควบคุมการปกครอง การปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็น วิธีการที่ดีที่สุดในการพัฒนาการเมือง ความสำคัญนี้ จึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนา ประเทศชาติต่อไป

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การปกครองท้องถิ่นมี ความสำคัญ เนื่องจากการจัดบริการของรัฐบาลให้ตรงกับความต้องการของชุมชน เพื่อให้ ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ซึ่งรัฐบาลในระบอบประชาธิปไตยมักจะจัดให้มี การปกครองระดับท้องถิ่นขึ้น ทั้งนี้ ถือได้ว่าเป็นการกระจายอำนาจการปกครองบางประการ ให้ท้องถิ่นดำเนินการเอง เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนได้สูงสุด

3. องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่ได้มีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง โดยมีนักวิชาการ ได้ อธิบายองค์ประกอบไว้ ดังนี้

3.1 องค์ประกอบของระบบการปกครองท้องถิ่น อุทัย หิรัญโต (2543 : 22) อธิบายไว้ ดังนี้

3.1.1 สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่า หากประเทศใด กำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นใน ประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความ ที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้น เป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจาย อำนาจอย่างแท้จริง

3.1.2 พื้นที่และระดับ (Area and level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่ และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติและความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่ และระดับหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่สำหรับขนาดของพื้นที่ จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ยังมีปัจจัยอื่นที่ต้องพิจารณาคด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากร เป็นต้น

3.1.3 การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมือง และการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

3.1.4 องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้น โดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติมีขอบเขตการปกครองพื้นที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎ ข้อบัญญัติ ควบคุม ให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้นๆ

3.1.5 การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การ หรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

3.1.6 อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการปฏิบัติ กิจการภายในขอบเขตของกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

3.1.7 งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

3.1.8 การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์ และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม โดยการมีอิสระเต็มที่ที่เดี่ยวกงหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมีฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอิสระ รัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแล

3.2 องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย (ทวี พันธวาสิฎฐ์. 2537 : 100)

3.2.1 มีฐานะเป็นนิติบุคคลจัดตั้งขึ้น โดยกฎหมายเป็นอิสระจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ และมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน

3.2.2 มีอำนาจอิสระในการบริหารงานและสามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการวินิจฉัยปัญหาต่างๆ รวมทั้งการกำหนดนโยบาย

3.2.3 มีงบประมาณของตนเองโดยมีอำนาจเก็บภาษีและรายได้อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

3.2.4 คณะผู้บริหารท้องถิ่น ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นทั้งหมดหรือบางส่วน

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การเป็นนิติบุคคล มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งตามหลักการที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ มีความอิสระในการปกครองตนเอง มีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม มีงบประมาณรายได้ของตนเองอย่างเพียงพอ

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่รัฐบาลจัดตั้งขึ้นหลังสุดถือเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งรัฐบาลได้กระจายอำนาจการบริหารให้แก่คนในท้องถิ่นให้สามารถมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และมีหน้าที่อื่น ๆ ตามที่มีกฎหมายกำหนด ซึ่งเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 14 ว่าด้วย การปกครองส่วนท้องถิ่น บัญญัติให้ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงาน ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ ท้องถิ่นใดที่ต้องการปกครองตนเองก็มีสิทธิได้รับ การจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกำหนดอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน ซึ่งมีกฎหมายกำหนด โดยจะต้องคำนึงถึงหลักการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหลักสำคัญ

1. ประวัติการจัดตั้ง

กระทรวงมหาดไทยได้ออกคำสั่งที่ 222/2499 เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2499 เรื่อง ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน โดยกำหนดให้มีการจัดตั้งสภาตำบลให้แล้วเสร็จภายในสามเดือน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสภาตำบลและช่วยสร้างความเจริญให้ท้องถิ่น หลังจากนั้นรัฐบาลได้ประกาศพระราชบัญญัติระเบียบราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นเป็นหน่วยราชการบริหารส่วนท้องถิ่นอย่างสมบูรณ์ คือ มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีรายได้และรายจ่ายของตนเอง สามารถดำเนินกิจการได้อย่างอิสระ องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดตั้งเพียง 59 แห่ง ต้องยุบเลิกไป เพราะการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ (สถาบันดำรงราชานุภาพ และกรมการปกครอง, 2540 : 45)

ในปี พ.ศ. 2509 รัฐบาลได้ออกคำสั่งที่ 275/2509 เมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2509 เรื่องระเบียบบริหารราชการตำบลและหมู่บ้าน (ฉบับที่ 2) จัดตั้งสภาตำบลในรูปแบบใหม่โดยปรับปรุงสภาตำบลให้มีลักษณะคล้ายสภาท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตย แต่ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล การดำเนินการไม่ทั่วถึงทั่วประเทศ เนื่องจากมีงบประมาณจำกัด จึงให้ใช้บังคับใช้เฉพาะบางตำบลที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้ ส่วนตำบลอื่นๆ ให้ใช้ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้านตามคำสั่ง 222/499 ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 คณะปฏิวัติได้ออกประกาศคณะปฏิวัติที่ 326 เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 เพื่อแก้ไขปรับปรุงการจัดระเบียบบริหารของตำบลให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับสภาการณ์ในขณะนั้น โดยตำบลที่จัดระเบียบบริหารตามประกาศของคณะปฏิวัติ มีสภาตำบล แต่ไม่มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาตำบล และตามประกาศนี้ได้ยกเลิก พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 รวมทั้งฉบับที่ 2 พ.ศ. 2509 นอกจากนี้ยังให้โอนทรัพย์สินหนี้ และสิทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไปเป็นของจังหวัด

เมื่อ พ.ศ. 2537 สมัยรัฐบาลนายชวน หลีกภัย ได้ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารส่วนตำบล จึงได้ออกพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน

2. หลักเกณฑ์การจัดตั้ง

ในการจัดตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ได้มีการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 จำนวน 617 แห่ง ได้มีการจัดตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มขึ้นเรื่อยจนถึงปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 6,744 แห่ง ได้มีแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีการยุบรวมองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ (กรมการปกครอง. 2547 : 19-20)

2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจรวมกับ องค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกันได้ ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น

2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจรวมกับหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ที่มีเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกัน ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น

2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลใดมีจำนวนประชากรทั้งหมดไม่ถึง 2,000 คน เป็นเหตุไม่สามารถบริหารงานพื้นที่นั้นให้มีประสิทธิภาพได้ ให้กระทรวงมหาดไทย ประกาศยุบองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว โดยให้รวมพื้นที่เข้ากับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นที่มีเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกัน หรือให้หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกัน ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น

ต่อมาพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 ได้กำหนดเพิ่มเติมให้ สภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันเป็นเวลา 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ก็อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ทั้งนี้เพื่อให้มีความสัมพันธ์กับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และ เป็นไปตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจะสามารถจัดตั้งได้จะต้องมาจากสภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยที่มีการเปลี่ยนแปลง ต้องจัดทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย และประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา โดยในประกาศให้ระบุชื่อและขอบเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วย

3. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่

3.1 สถานองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นฝ่ายนิติบัญญัติที่ประกอบด้วยสมาชิกสถานองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้านในตำบลนั้น ๆ หมู่บ้านละ 2 คน ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสถานองค์การบริหารส่วนตำบลได้หมู่บ้านละ 3 คน แต่ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 1 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสถานองค์การบริหารส่วนตำบลได้หมู่บ้านละ 6 คน ในสถานองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจะประกอบด้วย ประธานสถานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน รองประธานสถานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน และเลขานุการสถานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกจากสมาชิกขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีหน้าที่ในการให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล พิจารณา และให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบาย แผนพัฒนาตำบล กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ โดยมีวาระในการดำรงตำแหน่ง คราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง

3.2 นายกององค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตตำบล ซึ่งอาจแต่งตั้งรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลได้ไม่เกิน 2 คน และเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการแต่งตั้งจากนายกององค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนในการดำรงตำแหน่งนายกององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ไม่เกิน 2 สมัยติดต่อกัน มีหน้าที่ในการบริหารพัฒนา บริหารงานทั้งหมด ทั้งบริหารพัฒนาตำบล บริหารงานบุคคล กำหนดนโยบาย วางแผนการพัฒนาตำบลจัดทำงบประมาณรายจ่าย ต้องรายงานผลการปฏิบัติงานตามที่ให้นโยบายไว้ในทุกปี และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย



แผนภูมิที่ 1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่มา : (“พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546”.

2546 : 16-37)

184328

4. การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมี นายกององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการ มีพนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นราชการประจำ และมีลูกจ้างจำนวนตามโครงสร้างตามกรอบ อัตรากำลัง เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งกำหนดไว้ 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยมีกรอบพิจารณาจากรายได้ พื้นที่ และประชากร ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณากรอบอัตรากำลังแบ่งการบริหารออกเป็น อย่างน้อย 6 ส่วน ดังนี้

4.1 สำนักปลัดงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง งานการประชุม งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

4.2 ส่วนการคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน การเบิกเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน และอื่นๆ โดยมี ฝ่ายงานการเงิน ฝ่ายงานบัญชี ฝ่ายงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

4.3 ส่วนโยธา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ ประมาณการราคาค่าใช้จ่ายในโครงการ งานควบคุมอาคาร โดยมีฝ่ายก่อสร้าง ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร ฝ่ายประสานสาธารณสุขโลก และฝ่ายผังเมือง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

4.4 ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณสุขทั้งหมด โดยมีฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ฝ่ายรักษาความสะอาด ฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ฝ่ายควบคุมโรค และฝ่ายบริการสาธารณสุข และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

4.5 ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา คือ ฝ่ายส่งเสริมกิจการโรงเรียน และฝ่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

4.6 ส่วนสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การบริการ ด้านสวัสดิการและพัฒนาชุมชน การสังคมสงเคราะห์ และฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

5. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 มีดังนี้

5.1 อำนาจหน้าที่ทั่วไป

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่พัฒนาตำบลทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

5.2 หน้าที่ที่กฎหมายบังคับให้ทำ

มาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

5.2.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

5.2.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้ง

กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

5.2.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

5.2.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

5.2.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

5.2.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

5.2.7 คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.2.8 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอัน

ดีของท้องถิ่น

5.2.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณ

หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

5.3 หน้าที่ที่ไม่บังคับให้ทำ แต่อาจที่จะดำเนินการได้

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำ กิจกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- 5.3.1 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- 5.3.2 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 5.3.3 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- 5.3.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และ

สวนสาธารณะ

- 5.3.5 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- 5.3.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- 5.3.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 5.3.8 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของ

แผ่นดิน

- 5.3.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 5.3.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- 5.3.11 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- 5.3.12 การท่องเที่ยว
- 5.3.13 การผังเมือง

5.4 ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 ยังกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- 5.4.1 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- 5.4.2 การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- 5.4.3 การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- 5.4.4 การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- 5.4.5 การสาธารณูปการ
- 5.4.6 การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- 5.4.7 การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- 5.4.8 การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 5.4.9 การจัดการศึกษา

5.4.10 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

5.4.11 การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

5.4.12 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

5.4.13 การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

5.4.14 การส่งเสริมกีฬา

5.4.15 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

5.4.16 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

5.4.17 การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

5.4.18 การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

5.4.19 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

5.4.20 การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

5.4.21 การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

5.4.22 การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

5.4.23 การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย

โรงมหรสพ และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ

5.4.24 การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.4.25 การผังเมือง

5.4.26 การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

5.4.27 การดูแลรักษาที่สาธารณะ

5.4.28 การควบคุมอาคาร

5.4.29 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

5.4.30 การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

5.4.31 กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

5.5 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายที่กำหนด ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยังมี กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะราชการส่วนท้องถิ่นดำเนิน ตามอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

5.5.1 พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522

5.5.2 พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535

5.5.3 พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. 2508

5.5.4 พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. 2475

5.5.5 พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. 2510

5.5.6 พระราชบัญญัติโรคพิษสุนัขบ้า พ.ศ. 2535

5.5.7 กฎหมายอื่น ๆ ตามแต่ละของค์การบริหารส่วนตำบลในท้องถิ่นที่มี พื้นที่ต้องบังคับใช้ตามกฎหมายนั้น ๆ เช่น กฎหมายเกี่ยวกับเรื่องป่าไม้ การประมง ทรัพยากรธรรมชาติ น้ำมัน นกอีแอ่น เป็นต้น

6. การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ในหนึ่งปีมีสมัยประชุมสามัญ 2 สมัยหรือหลายสมัย แล้วแต่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะกำหนด แต่ไม่เกิน 4 สมัย เมื่อเห็นว่าเป็นการจำเป็นเพื่อประโยชน์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภา นายองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของสมาชิกที่มีอยู่ อาจทำคำร้องยื่นต่อ นายอำเภอ ขอให้เปิดประชุมสมัยวิสามัญ ถ้านายอำเภอเห็นสมควรก็ให้นายอำเภอเรียก ประชุมวิสามัญได้

การประชุมสมัยหนึ่ง ๆ ให้มีกำหนดไม่เกิน 15 วัน แต่ถ้าจะขยายเวลาออกไป ต้องได้รับอนุญาตจากนายอำเภอ สำหรับการประชุมสภาครั้งแรกต้องดำเนินการภายใน 45 วัน นับแต่วันเลือกตั้ง การเรียกประชุมสภาตามสมัยประชุมให้ประธานสภาเป็นผู้เรียก ประชุม และเป็นผู้ปิดการประชุม การประชุมในแต่ละครั้งจะต้องมีสมาชิกสภามาร่วม ประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่จึงจะครบองค์ประชุม

7. รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

7.1 องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง ได้แก่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ภาษีบำรุงท้องที่ อากรฆ่าสัตว์ และค่าธรรมเนียมใบอนุญาต รวมถึงผลประโยชน์อื่นอันเนื่องจากการฆ่าสัตว์

7.2 ส่วนราชการจัดเก็บให้ ได้แก่ ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน ภาษีสุรา ภาษีสรรพสามิต ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจเฉพาะค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิบัตรและนิติกรรมตามประมวลกฎหมายที่ดิน อากรรังนกอีแอ่น ค่าภาคหลวง ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ รายได้จากอากรกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล เงินจากประทานบัตรในอนุญาต และอาชญาบัตรตามกฎหมายว่าด้วยการประมง รายได้จากทรัพยากรธรรมชาติ

7.3 เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

7.4 รายได้อื่น ๆ เช่น รายได้จากทรัพย์สิน รายได้จากสาธารณูปโภค รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้ รายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้ และตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

8. รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายจ่ายตามงบประมาณโดยจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ รายจ่ายงบกลาง และรายจ่ายตามแผนงาน

8.1 รายจ่ายงบกลาง หมายถึง รายจ่ายที่องค์กรปกครองท้องถิ่นมีภาระผูกพันต้องจ่าย และเป็นรายจ่ายที่ตั้งไว้เพื่อจัดสรรให้หน่วยงานต่าง ๆ เบิกจ่าย ได้แก่

8.1.1 ค่าชำระเงินกู้ และดอกเบี้ย

8.1.2 รายจ่ายตามข้อผูกพัน

8.1.3 เงินสำรองจ่าย

8.1.4 เงินงบประมาณรายจ่ายทั่วไปตั้งช่วยเหลืองบประมาณ

8.1.5 เงินช่วยค่าทำศพ

8.2 รายจ่ายตามแผนงาน หมายถึง รายจ่ายซึ่งกำหนดรายละเอียดหมวด รายจ่ายไว้ในงานหรือโครงการตามแผนงานสำหรับหน่วยงานใดโดยเฉพาะ ได้แก่

8.2.1 หมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

8.2.2 หมวดค่าจ้างชั่วคราว

8.2.3 หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ

8.2.4 หมวดค่าสาธารณูปโภค

8.2.5 หมวดเงินอุดหนุน

8.2.6 หมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง

8.2.7 หมวดรายจ่ายอื่นๆ

9. การกำกับดูแล

9.1 นายอำเภอมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของทางราชการ โดยมีอำนาจสามารถเรียก สมาชิกสภา คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมาชี้แจง หรือสอบสวน ตลอดจนเรียกรายงานเอกสารใด ๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลมาตรวจสอบได้

9.2 เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม นายอำเภอจะรายงานเสนอความเห็นต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่ออุปสภาก็ได้

10. หลักการบริหารจัดการที่ดี

การบริหารจัดการที่ดีเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จำเป็นต้องพัฒนาไปสู่การบริหารที่ให้ได้เพื่อเป็นที่พึงของประชาชน โดยมีหลักสำคัญอยู่ 6 ประการ คือ

10.1 หลักนิติธรรม จะต้องมีการบริหารด้วยความชอบธรรม ชอบด้วยระเบียบ กฎหมาย รักษาคุ้มครองผลประโยชน์ของประชาชนอย่างเท่าเทียมกันและยุติธรรม

10.2 หลักความโปร่งใส คือ องค์การบริหารส่วนตำบลรู้อะไรประชาชนควรรู้ด้วย โดยการเปิดเผยข้อมูลให้ประชาชนตรวจสอบได้ตลอดเวลา

10.3 หลักความรับผิดชอบ ในการให้บริการสาธารณะตามที่กำหนดไว้ตามกฎหมายอย่างมีคุณภาพต้องรับผิดชอบหากเกิดความเสียหาย

10.4 หลักความมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และแสดงความคิดเห็นในกระบวนการตัดสินใจ และตรวจสอบ

10.5 หลักคุณธรรม ยึดมั่นในความถูกต้องซื่อสัตย์ จริงใจ ขยันอดทน มีวินัย

10.6 หลักความคุ้มค่า การบริหารจัดการ และการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนร่วม

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล จึงสรุปได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน และผู้ร่างกฎหมายต้องการให้องค์ประกอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจาก การเลือกตั้ง โดยตรง อันเป็นตัวแทนของประชาชน โดยแท้จริง มีจำนวนที่มากกว่าจำนวน ที่มาจากการแต่งตั้ง และได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายให้มีเฉพาะผู้แทนของประชาชนมา จากการเลือกตั้งของประชาชน โดยตรงเท่านั้น ทำหน้าที่เป็นทั้งฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วน ตำบล และฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อันสะท้อนให้เห็นว่าต้องการให้เป็นองค์กร ปกครองของประชาชน และต้องการให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ตามเจตนารมณ์ ของหลักการกระจายอำนาจการปกครองอย่างแท้จริง และเมื่อพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ที่จะ เห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาครอบคลุมในทุกด้าน ทั้ง ด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิตของประชาชน และมีความเป็นอิสระในการดำเนินงาน ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่เกิดการเริ่มต้น (Initiate Starting), ชักนำ (Directing) และค้ำจุนพฤติกรรม (Sustain, Maintaining) เพื่อให้เกิด ความพึงพอใจทางด้านร่างกายหรือจิตใจ เป็นพลังกระตุ้นให้มนุษย์ได้แสดงพฤติกรรม การทำงานให้มุ่งสู่เป้าหมายหรือหลีกเลี่ยงจากสภาวะการณ์ที่ไม่พึงปรารถนา (Zimbardo and Weber. 1997 : 304 ; Wood. 1999 : 358 ; ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2539 : 363 ; เรียม ศรีทอง. 2542 : 352) ซึ่งการจะเกิดการจูงใจได้นั้นก็ ต้องอาศัย แรงจูงใจ (Motive) อาจเป็นแรงจูงใจภายนอก หรือแรงจูงใจที่เกิดภายในตนเองที่จะมากระตุ้นให้แสดง พฤติกรรมได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้

แมคเคลลันด์ (McClelland, 1985 : 590) ให้คำนิยามของแรงจูงใจว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งสำหรับจุดมุ่งหมายขั้นพื้นฐานตามแรงกระตุ้นตามธรรมชาติ ซึ่งจะเกี่ยวกับพลังงานการเปลี่ยนแปลงและการเลือกแสดงพฤติกรรม

สมยศ นาวิการ (2543 : 28-291) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจคือพลังที่ริเริ่มกำกับและค้ำจุนพฤติกรรมและการกระทำส่วนบุคคลและเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ให้ความมุ่งหมายหรือทิศทางแก่พฤติกรรม นอกจากนี้ ได้กล่าวถึงคุณลักษณะพื้นฐานของแรงจูงใจ 3 ประการ คือความพยายาม ความไม่หยุดยั้ง และทิศทาง

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 : 254) ได้ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ คือภาวะหรือองค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อไปสู่จุดหมายที่ตนเองต้องการหรือผู้ทำการชักจูงกำหนด

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2545 : 153) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงองค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายจากการให้ความหมายของแรงจูงใจหลากหลาย

แนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจหมายถึงพลังภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้นโดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการหรือมีผู้ทำการชักจูง

2. ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจนั้นมีหลายลักษณะ โดยมี นักวิชาการหลาย คนได้สรุปไว้ ดังนี้

2.1 ประเภทของแรงจูงใจ ตามแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก(Herzberg, 1959 : 71-79) ดังนี้

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

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่หากพนักงานได้รับการตอบสนองแล้ว จะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานและเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่คนทำงานจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานหากไม่ได้รับการตอบสนอง แต่เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็ไม่ก่อให้เกิด

ความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เทคนิคและ การควบคุมงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์ภายในกับผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมของ การทำงาน

อัตราความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของทั้งสองปัจจัยจะมีมาก หรือน้อยขึ้นอยู่กับ การได้รับการตอบสนองและเป็นไปตามลำดับ ในการแก้ปัญหาเรื่องนี้ เฮิร์ชเบอร์ค ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการปรับปรุงงาน (Job enrichment) เพื่อให้คุณค่าของงาน สูงขึ้นและให้มีปัจจัยจูงใจเพิ่มขึ้นในตัวเอง ทำให้งานมีความหมายมากขึ้น มีความสำเร็จ มากขึ้น มีการยอมรับ มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และมีผลต่อความพึงพอใจ ในการทำงานเป็นอย่างมาก มีแนวคิดของเฮิร์ชเบอร์ค เกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยก้ำจุน
<p>สิ่งที่ทำให้พอใจ สิ่งทีกระตุ้นให้ทำงานและ ยกระดับงาน งานที่ทำ</p> <p>องค์ประกอบที่จูงใจให้ทำงาน มีดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ลักษณะของงานที่ทำ 2. ความสำเร็จในการทำงาน 3. การยอมรับนับถือ 4. ความก้าวหน้าในการทำงาน 5. ความรับผิดชอบ 	<p>สิ่งที่ทำให้ไม่พอใจ สิ่งทีรักษาและป้องกัน งานที่ทำ สถานที่ทำงานองค์ประกอบที่ก้ำจุน ความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงาน มีดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา 3. เงินเดือนและสวัสดิการ 4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5. สภาพแวดล้อมของการทำงาน

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวที่ทำให้ไม่พอใจนั้นเกี่ยวพันกับที่ทำงานมากกว่างานที่ทำ ดังนั้น จึงเป็นมูลเหตุจูงใจหรือตัวหนูงกำลังเพียงส่วนย่อยต่อคนส่วนใหญ่ตัวที่ทำให้ไม่พอใจ นั้นจะมองข้ามเสียไม่ได้ เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้ความพอใจเกิดขึ้น และที่เรียกว่าองค์ประกอบ ก้ำจุน เพราะเป็นการรักษาและป้องกันไม่ให้เกิดความวุ่นวายในการทำงาน เงินเดือน การนิเทศงาน อุปกรณ์อำนวยความสะดวก ค่าตอบแทน ชื่อเสียงของสถาบันและ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลเป็นองค์ประกอบก้ำจุน เป็นการสนองความต้องการที่

ป้องกันมิให้ระดับการทำงานลดลง แต่ก็ไม่ได้ช่วยให้ระดับการทำงานสูงขึ้น ตัวทำให้พอใจ เช่น ความสำเร็จในงานที่ทำ การยกย่องชมเชยในผลงานที่ทำและอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบที่จูงใจให้แก่สมาชิกจะต้องระลึกว่า สิ่งนี้มีใช้เครื่องกระตุ้นให้เขายกระดับการทำงานให้สูงขึ้น ถ้าขาดสิ่งเหล่านี้จะทำให้หน่วยงานวุ่นวาย คนที่เขาองค์ประกอบทางแรงจูงใจยังทำงานตามปกติ แต่จะไปหาความสุขภายนอกหน่วยงาน เช่น จากครอบครัว งานอดิเรก การกีฬา เป็นต้น ผู้ที่เน้นองค์ประกอบที่จูงใจมักจะเอางานหลักมาเป็นอาชีพรองหรือเป็นเครื่องมือเพื่อจะให้ได้อย่างอื่น

ดังนั้น เฮอรัชเบอร์เกอร์ ได้ให้ความคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานว่าคนที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยเป็นตัวกระตุ้น ให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ มี 5 ประการ ได้แก่

1. ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงาน หรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้ถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนระดับขึ้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมและดูงาน ถ้ามีสิ่งเหล่านี้ จะเป็นตัวกระตุ้นที่จะทำให้คนอยากที่จะทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข

เฮอรัชเบอร์เกอร์ อธิบายปัจจัยที่จะทำให้คนไม่พอใจที่จะทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานมี 9 ประเภท ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขึ้นของเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation superior, subordinate, peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็น ปฏิบัติหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision technica) หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปกครอง ไม่มีอคติ ยุติธรรมรวมทั้งสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

6. นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

7. สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน (Working condittons) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการนอน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Porsonal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

9. ความมั่นคงในงาน (Job secueity) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

จากทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ คือ องค์กรประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การยอมรับนับถือ
- 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

4) ความรับผิดชอบ

5) ลักษณะของงาน

ปัจจัยสำคัญ ได้แก่

1) นโยบายและการบริหารงาน

2) การปกครองบังคับบัญชา

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

4) สภาพการทำงาน

5) เงินเดือน

6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า

7) สถานะของอาชีพ

8) ความเป็นอยู่ส่วนตัว

9) ความมั่นคงในงาน

2.2 ฮัล คอลลาร์ด และมิลเลอร์ (Dollard, Hull and Miller) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ (สุรางค์ ไคว์ตระกูล. 2544 : 155)

2.1.1 แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological motives) แรงจูงใจประเภทนี้ประกอบด้วย ความหิว ความกระหาย และความต้องการทางเพศ

2.1.2 แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจที่อยากจะเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ เป็นต้น

2.3 เวเทิน (Weiten. 1997 : 383 ; อ้างถึงใน สุรางค์ ไคว์ตระกูล. 2544 : 159) กล่าวว่าทฤษฎีส่วนใหญ่ได้แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.3.1 แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Biological motives) เกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความต้องการทางเพศ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการขับถ่าย ความต้องการนอนหลับและพักผ่อน ความต้องการแสดงออก ความก้าวร้าว เป็นต้น

2.3.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social motives) เกิดจากประสบการณ์ทางสังคม เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการอิสรภาพ ความต้องการการดูแลปกป้อง ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการเป็นที่สนใจของผู้อื่น ความต้องการความมีระเบียบเรียบร้อย ความต้องการความสนุกสนานเพลิดเพลิน

2.4 ซิมบาร์โดและเวเบอร์ (Zimbardo and Weber. 1997 : 325) วูด (Wood. 1998 : 358) และสุรางค์ ใ้วตระกูล (2544 : 169) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจในแนวทางเดียวกัน เป็น 2 ประเภท คือ

2.4.1 แรงจูงใจภายใน (Intensive motivation) เป็นแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล เป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่มีหวังรางวัลหรือแรงเสริมจากภายนอกเพราะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสนใจของผู้แสดงพฤติกรรม มองเห็นคุณค่าในตัวมันเองมีความสุขหรือพึงพอใจในสิ่งนั้น ซึ่งความรู้สึกรู้สึกมีความสุขนั้นเองที่เป็นรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เขาได้รับ เช่น การเล่นเกม การร้องเพลงในห้องน้ำ การเก็บรักษาไดอารี่ส่วนตัว เป็นต้น

2.4.2 แรงจูงใจภายนอก (Extensive motivation) เป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอกจูงใจให้เกิดพฤติกรรมเป็นความต้องการที่จะปฏิบัติเพื่อให้ได้รับสิ่งตอบแทนหรือรางวัลหรือหลีกเลี่ยงจากผลที่ไม่พึงปรารถนา แรงจูงใจเหล่านี้เช่น แรงเสริมชนิดต่าง ๆ ตั้งแต่คำติชมรางวัลที่เป็นสิ่งของ เงิน ตัวแปรต่าง ๆ ที่มาจากบุคคล ลักษณะของเหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นต้น

3. ความสำคัญของแรงจูงใจ

พฤติกรรมหรือการแสดงออกใด ๆ ของมนุษย์นั้นจะมีสาเหตุเสมอสิ่งที่เป็นสาเหตุก็คือแรงจูงใจหรือความอยากเป็นตัวชี้นำ (Guide) พฤติกรรมของคนตลอดเวลา ดังนั้น การสามารถทราบกลไกการเกิดพฤติกรรมและวิธีการจูงใจย่อมทำให้ ผู้บริหารสามารถกระทำการสั่งการได้เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมให้คนงานทุ่มเทความสามารถของตนให้ เป็นประโยชน์ต่อองค์การจนกระทั่งองค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ (ชงชัย สันติวงษ์. 2540 : 378-379)

สมยศ นาวิการ (2543 : 288-289) ได้เสนอในแนวทางเดียวกันว่าส่วนประกอบของการทำงาน (Components of permance) นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือความสามารถ (Ability) สิ่งแวดล้อม (Environment) และการจูงใจ (Motivation) ถ้าพนักงานมีความสามารถ และได้รับการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมองค์การและมีการจูงใจที่เพียงพอ เขาจะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่ดีได้ ถ้าหนึ่งของปัจจัยขาดไป การทำงานก็จะมีปัญหา อย่างไรก็ตาม ถ้าบุคคลขาดความรู้ความสามารถแล้ว ผู้บริหารสามารถพัฒนาความสามารถของพวกเขาด้วยการฝึกอบรมและการสอนงาน และถ้าขาดสภาพแวดล้อมที่ดี ผู้บริหารก็สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ แต่ถ้าบุคคลมีปัญหาด้านแรงจูงใจจะเป็นความยุ่งยากในการแก้ปัญหาของผู้บริหารมาก

ขึ้น เพราะพฤติกรรมบุคคลจะเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อน และผู้บริหารอาจไม่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าเหตุใดบุคคลไม่ถูกใจ และจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างไร เหล่านี้จึงเป็นสิ่งท้าทายที่ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของแรงจูงใจที่จะกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน

นรา สมประสงค์ (2544 : 120) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจต่อการบริหารไว้หลายประการ ดังนี้

3.1 ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การ

3.2 ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ที่ทำงาน

3.3 ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

3.4 ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคล

และกลุ่มในองค์การ

3.5 ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น

3.6 ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์การที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

3.7 ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

3.8 ช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

ในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานจริงของผู้บริหารในยุคปัจจุบันแรงจูงใจหมายถึงภูมิหลังการต้องการดี รงตำแหน่งของผู้บริหารขึ้นอยู่กับเหตุผลใดในความต้องการทั้ง 3 แบบ คือ ความต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น ความต้องการเห็นความสำเร็จของงานความต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น จะเป็นตัวชี้วัดลักษณะและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารได้ เช่นหากผู้บริหารต้องการประสบความสำเร็จของงาน ย่อมมีพฤติกรรมการบริหารและผลงานที่ต่างไปจากผู้บริหารที่ต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น (ธีรพนธ์ คงนาวัง. 2544 : 724)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ดังนั้นเรื่องของแรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์การ การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่น ทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคนและกลายเป็นบุคคลที่รู้จักคนอื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี (ราตรี พัฒนรังสรรค์ 2544 : 253) สิ่งสำคัญที่สุดและเป็นงานที่ท้าทายที่สุด ก็คือความสามารถของผู้บริหารที่จะใช้แรงจูงใจที่

เหมาะสมเพื่อเป็นสิ่งจูงใจผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความมุ่งมั่นและพร้อมจะทุ่มเทการทำงานเพื่อ บรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. แนวคิดเกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ

จากการศึกษาเอกสาร วรรณกรรมเกี่ยวกับแรงจูงใจ พบว่ามีการแบ่งทฤษฎีแรงจูงใจหลายกลุ่ม ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันดังนี้

ผู้วิจัยสรุปโดยแบ่งทฤษฎีแรงจูงใจออกเป็น 3 กลุ่ม เพื่อให้เกิดความครอบคลุมและความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน คือ ทฤษฎีการจูงใจด้านเนื้อหา (Content Theories) ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการ (Process Theories) และทฤษฎีด้านการเสริมแรงและการปรับพฤติกรรม (Reinforcement Theory and Behavior Modification) ดังนี้

4.1 ทฤษฎีการจูงใจด้านเนื้อหา (Content Theories)

ทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหาจะกล่าวถึง โครงสร้างทางจิตวิทยาของบุคคล ที่เป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมและทำให้มีพฤติกรรมอยู่ต่อไป หรือกล่าววาทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหาจะมุ่งที่จะทราบถึงปัจจัยภายในของบุคคลที่มาจูงใจ (นรา สมประสงค์ . 2544 : 132) ในทางการบริหารได้มีการนำแนวคิดและทฤษฎีความต้องการไปประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับบุคคลในองค์กร ดังจะกล่าวตามลำดับ ดังนี้

4.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow' s Hierarchy of Needs) มาสโลว์ได้ตั้งทฤษฎีนี้ขึ้น โดยมีสมมติฐานคือ มนุษย์มีความต้องการที่แตกต่างกัน และมีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการนี้เป็นไปโดยลำดับ ความต้องการแต่ละระยะจะเป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่อ ๆ ไปเมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้ว มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการพื้นฐานสำหรับชีวิตมนุษย์ไว้ 5 ระดับ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs หรือ Biological needs) เป็นความต้องการอันดับแรกของชีวิต เพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ น้ำ อาหาร ที่อยู่ อาศัย ความปลอดภัยจาก โรคภัยไข้เจ็บ เสื้อผ้าให้ความอบอุ่นและสบาย การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ การต้องการหลุดพ้นจากความทุกข์

2) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and security Needs) เป็นความต้องการลำดับต่อมาของมนุษย์ต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจาก

อันตราย คำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวที่มีความมั่นคงเป็นปึกแผ่น และมีความรู้สึกลอดคักภายในใจ ที่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลกัน ต้องการอาชีพที่มีองค์กรมั่นคง การปฏิบัติงาน ไม่เสี่ยงอันตรายมี หลักประกันชีวิตที่เชื่อถือได้

3) ความต้องการทางสังคม หรือความต้องการได้รับความรักและ แสดงความเป็นเจ้าของ หรือความต้องการความผูกพันหรือความต้องการการยอมรับ (Social Needs, Love and Belonging Needs, Affiliation Needs, Acceptance Needs) เป็นความต้องการ การยอมรับจากสังคม ได้แก่ ต้องการเกี่ยวพันกับเพื่อน ต้องการถูกยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการให้คนอื่นแสดงความรัก ความห่วงใยแก่ตน และแสดงออกซึ่งการให้ความรัก และความ ห่วงใยแก่คนอื่น ทั้งนี้เพราะความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะหรือสังคม

4) ความต้องการ ได้รับเกียรติและภาคภูมิใจในคุณค่าของตน (Esteem needs) ต้องการให้คนอื่นคิด รู้สึกและปฏิบัติดีต่อตน ให้ความเคารพนับถือด้วยความชื่นชม ยินดี และแสดงออกซึ่งความมั่นใจในตนเองว่ามีคุณค่า ความต้องการนี้จะประกอบด้วย ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ

5) ความต้องการบรรลุศักยภาพแห่งตน (Self-Actualization needs) หมายถึง ต้องการค้นพบและยอมรับตนเอง มีอิสระในการพัฒนาศักยภาพของตน ให้ไปสู่ ความสำเร็จที่ดั่งใจด้วยตนเอง ปรารถนาที่จะเป็นคนที่สุดเท่าที่จะมีความสามารถทำได้ทั้ง ทางด้านสติปัญญา ทักษะ และอารมณ์ของตน

4.1.2 ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer 's ERG Theory)

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้พัฒนาโดยพื้นฐาน ความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ได้ พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์โดยตรง จากการศึกษาวิจัยของ แอลเดอร์เฟอร์ เห็นว่าความต้องการของมนุษย์น่าจะแยกแยะเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย E (Existence) คือความต้องการอยู่รอด R (Relatedness) คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์ทาง สังคม และ G (Growth) คือ ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ความต้องการอยู่รอด (Existence needs) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการ การทาง ด้านร่างกาย ความปลอดภัย และปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับใน องค์กรนั้นความต้องการค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพแวดล้อม การทำงาน เงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้าง เหล่านี้คือสิ่งจูงใจทั้งสิ้น

2) ความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs) ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร สำหรับในองค์กรนั้น ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมีฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับผู้อื่น ก็จัดเป็นความต้องการประเภทนี้ด้วย

3) ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth needs) เป็น ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก ขยายอำนาจ สำหรับในองค์กรคือความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่ม ความต้องการได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ เป็นต้น

4.2 ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการ

ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการ เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญในเรื่อง ที่ว่าคน จะถูกจูงใจด้วยเป้าหมายอะไร และถูกจูงใจอย่างไร โดยมุ่งความสนใจที่จะอธิบายถึงการเลือกที่จะกระทำ และความพยายามที่จะกระทำ และคงสภาพพฤติกรรมของมนุษย์ ทฤษฎีในกลุ่มนี้สามารถกล่าวได้ตามลำดับ คือ

4.2.1 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Victor H. Vroom) ทฤษฎีการจูงใจของวรูม หรือทฤษฎีตามความคาดหวัง (Expectancy Theory) ได้อธิบายถึงวิธีการที่บุคคลได้รับรับการกระตุ้นให้กระทำการซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมาย มีสาระสำคัญดังนี้ (เรียม ศรีทอง, 2542 : 362-363)

1) การจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับ ความคาดหวังของแต่ละบุคคล ที่เพิ่มความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุผล

2) การจูงใจในการทำงาน เกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณค่าที่แต่ละคนจะได้รับจากการทำงาน ต่อมาลอว์เลอร์และพอร์เตอร์ (Lawler and Porter Cited in Fumer) ได้ขยายความคิดว่าบุคคลจะทำงานต่อไปขึ้นอยู่กับความพอใจในงานซึ่งความพึงพอใจเกิดจากการเปรียบเทียบรางวัลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานความคิดในการกระตุ้นให้คนทำงานตามแนวคิดทฤษฎีนี้ สามารถทำได้ 2 ลักษณะคือ การเพิ่มคุณค่าทางบวกของผลที่เกิดขึ้น โดยการสื่อสารให้ชัดเจน และการเพิ่มความคาดหวังในผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับงาน หรือ การสื่อสารให้ทราบความน่าจะเป็น ไปของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

4.2.2 ทฤษฎีความเสมอภาค (Adam, Equity Theory) ทฤษฎีการจูงใจของ อาดัม (J. Adam) เป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการใช้วิจารณ์ญาณของบุคคลกับความเสมอภาค หรือยุติธรรมของรางวัล โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้า เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ และการศึกษา แรงจูงใจจะเกิดขึ้น เมื่อเขาเห็นว่ามีความเสมอภาคหรือยุติธรรมโดยการนำไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ๆ การเปรียบเทียบระหว่างบุคคลจะมีผลดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2539 : 381)

1) ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลไม่เท่าเทียมกัน เขาจะไม่พอใจ จะลดปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิต

2) ถ้าบุคคลได้รับรางวัลเท่าเทียมกัน เขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป

3) ถ้าบุคคลคิดว่าได้รับรางวัลสูงกว่าสิ่งที่เป็นความยุติธรรมเขาจะทำงานมากขึ้น ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ บุคคลจะคาดคะเนผลประโยชน์ของตนเกินจริง และคาดหวังรายได้เกินไป ดังนั้นความรู้สึกไม่เท่าเทียมก็จะมีขึ้นและส่งผลกระทบต่อปฏิริยาบางประการได้ เช่น โกรธ ละทิ้งงาน เป็นต้น

4.2.3 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ทฤษฎีนี้มาจาก แนวคิดของ ล็อกและคณะ (Locke and others) มีความเชื่อว่าการตั้งเป้าหมายจะช่วยให้บุคคลรู้ถึงความต้องการของตนซึ่งกระตุ้นความพยายามมากขึ้น และการบรรลุเป้าหมาย จะเป็นสิ่งจูงใจในการกระทำต่อไป ซึ่งเป้าหมายที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรจะต้องมีลักษณะเฉพาะเจาะจง มีความยาก และเป็นที่ยอมรับ (นรา สมประสงค์. 2544 :158 ; สมยศ นาวิการ. 2543 : 340-343)

4.3 ทฤษฎีการเสริมแรง และปรับพฤติกรรม

4.3.1 ทฤษฎีการเสริมแรง สกินเนอร์ (B.F.Skinner) ได้พัฒนาทฤษฎี และ นำมาใช้เป็นเทคนิคในการจูงใจ สกินเนอร์มีความคิดเห็นว่า พฤติกรรมของบุคคลสามารถควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงได้ ด้วยการให้รางวัล (เสริมแรง) กับพฤติกรรมที่พึงปรารถนา พฤติกรรมนั้นก็จะมีแนวโน้มกระทำซ้ำ ๆ อีกต่อไป แต่ถ้าในขณะที่ละเลยพฤติกรรมไม่ปรารถนาพฤติกรรมนั้น จะมีการกระทำที่น้อยลงจนหายไปนที่สุด การเสริมแรงสามารถแบ่งได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2539 : 383 ; สมยศ นาวิการ. 2543 : 344 – 349)

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

เป็นการจัดการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล ให้นำหลักของการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning) มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ควบคู่ไปกับการเสริมแรง จากฐานความคิดว่า ผู้ปฏิบัติงานมักจะสังเกตดูว่า คนอื่นมีพฤติกรรมการทำงานอย่างไรและ บังเกิดผลอย่างไรตามมา ซึ่งตนเองจะได้เรียนรู้และกระทำพฤติกรรมแบบนั้นเพื่อจะได้รับ ผลตอบแทน หรือรางวัลเช่นนั้นบ้าง (นรา สมประสงค์. 2544 :167)

4.3.2 ทฤษฎีแรงจูงใจแมคคิลแลนด์ (McClelland Theory) แรงจูงใจตาม ทฤษฎีของแมคคิลแลนด์ ถูกพัฒนาขึ้นมาโดย เดวิด ซี แมคคิลแลนด์ ในปี พ.ศ.2503 เป็น ทฤษฎีที่มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีการเรียนรู้ โดยเชื่อว่า ความต้องการเป็นการเรียนรู้จาก สังคมและประสบการณ์ แบ่งความต้องการ หรือแรงจูงใจออกเป็น 3 ลักษณะ คือ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) และแรงจูงใจ ใฝ่อำนาจ (Power Motive) นักจิตวิทยา เฮนรี เอ. เมอร์เรย์ (Henry A. Murray) และ เดวิด ซี แมคคิลแลนด์ ได้ใช้วิธีที่เรียกว่า เทคนิคการฉายออก (Projective technique) โดยใช้ แบบทดสอบ ที่มาดิก แอปเพอเซ็ปชัน (Thematic Apperception Test) หรือเรียกย่อ ๆ ว่า ทีเอที (TAT) ที่แสดงภาพคนหนึ่งคนหรือมากกว่า 1 คนในสถานการณ์ที่กำกวม ผู้ทดสอบจะ แสดงภาพให้ได้รับการทดสอบดู และให้บอกหรือเล่าเรื่องในภาพนั้น คำตอบที่ได้รับจะนำมา แปลผลเพื่อทราบพื้นฐานของแนวคิดของแต่ละคนว่าสัมพันธ์กับแรงจูงใจลักษณะใด แรงจูงใจทั้ง 3 ลักษณะมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจภายในให้บุคคลการทำงานที่มีมาตรฐานและเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ของงาน ซึ่งความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มี ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2543 : 319) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็น ความปรารถนา ที่ทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน (สุรางค์ ไคว์ตระกูล. 2544: 172) เสนอว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรง

ขับให้บุคคลยามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานที่เป็นเลิศ (Standard of Excellence) จากความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงที่เป็นพลังขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานที่เป็นเลิศ ทำให้บุคคลพยายามประกอบพฤติกรรมที่ท้าทายความสามารถเป็นความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน ต้องการประสบผลสำเร็จจากบางสิ่งที่ยาก ต้องการชนะในการแข่งขันกับผู้อื่น ต้องการเป็นคนเก่ง

ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีดังนี้

1.1 บุคลิกของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 3 ประการ คือแมคเคลลแลนด์

(McClelland, 1985 : 246-247)

1.1.1 มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Personal responsibility for performance) มีความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติอย่างมีเหตุผล เขาจะทำงาน ได้ดีภายใต้สภาพที่เขารู้สึกพอใจ

1.1.2 ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับ (Need for performance Feedback) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะชอบทำงานในสถานการณ์ที่พวกเขาทราบผล ข้อมูลย้อนกลับของงานที่ได้ทำลงไป

1.1.3 เป็นผู้เปลี่ยนแปลงพัฒนาอยู่เสมอ (Innovativeness) การทำในสิ่งที่แตกต่างและดีขึ้นจากเดิม เช่น ใช้เวลาน้อยกว่า หรือมีประสิทธิภาพในการสู่จุดหมายมากกว่าจะเป็นคน ไม่ชอบอยู่เฉยและหลีกเลี่ยงงานประจำ พวกเขาจะชอบการเปลี่ยนแปลง นั่น คือ พวกเขาจะมองหางานที่ท้าทาย ถ้าเขาได้กระทำงานที่มีความยาก พวกเขาจะมุ่งหน้าไม่ลดละที่จะทำงานชิ้นนั้น และถ้าเขาประสบความสำเร็จในงานที่ยากนั้น มันก็จะกลายเป็นงานง่ายสำหรับเขา ทำให้งานนั้นได้รับความสนใจน้อยลงไป ดังนั้นเขาจึงพยายามจะเปลี่ยนงานใหม่

1.2 บุคลิก 3 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ เนลสัน, ออแกน และเบทแมน (Nelson, Organ and Bateman. 1993 : 141-142)

1.2.1 ตั้งจุดมุ่งหมายที่มีความยากปานกลาง

1.2.2 ต้องการรับทราบข้อมูลย้อนกลับ

1.2.3 พวกเขาไม่ชอบให้บุคคลภายนอกมาแทรกแซงหรือรบกวน

เขาชอบทำงานคนเดียวและการทำงานที่เขาเป็นผู้ควบคุมเอง

คุคลา (Kubla) กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะตั้งจุดมุ่งหมายที่มีความสำเร็จจากความสามารถพิเศษ ความสามารถความมุ่งมั่น และการทำงานหนัก ไม่เชื่อโชคชะตา หรืออำนาจชักจูงจากบุคคลอื่น ไม่กล่าวโทษโชคชะตา หรือ ความผิดพลาดที่เกิดขึ้น (Wood, 1999 : 137)

ซิมบาร์โด และเวเบอร์ (Zimbardo and Weber, 1997: 325) เสนอว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นคนที่พัฒนาการทำงานอยู่เสมอ การนำผลข้อมูลย้อนกลับเพื่อทราบผลการทำงานของตน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่พวกเขาได้รับ มีความพึงพอใจจากการทำงานที่ดีขึ้น

แมคคิลเลนดัล พบว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีความสำเร็จสูงและความสำเร็จต่ำ ว่าผู้ที่ต้องการความสำเร็จสูงจะชอบตั้งจุดมุ่งหมายในแบบที่ยาก มุ่งจุดหมายที่ท้าทาย สามารถบรรลุได้ด้วยการทำงานหนักความสามารถ การวางแผน และมีความมุ่งมั่นไม่ลดละ จุดมุ่งหมายที่ง่ายเกินไปที่ใคร ๆ ก็ทำได้นั้นไม่ท้าทายและไม่น่าสนใจ เพราะสิ่งที่เขาต้องการคือความสำเร็จ ไม่ใช่รางวัล พวกเขาไม่เลือกจุดหมายที่สูงเกินไปที่จะทำได้ เพราะพวกเขาคิดว่ามีโอกาสำเร็จน้อยและเสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะสนุกกับการเสี่ยงในลักษณะที่ต้องใช้ความสามารถ แต่ไม่ใช่การพนัน (Wood, 1999 : 373)

ศิริวรรณ เสรวีรัตน์ และคณะ (2539 : 376) ได้ให้ความเห็นว่า คนที่มีความต้องการความสำเร็จจะกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการการแข่งขัน มีทัศนคติเชิงลบแต่ไม่ใช่การพนัน พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จ ลุด่วงและมีการป้อนกลับในการทำงาน ตลอดจนมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น แสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีแก้ปัญหาให้ดีที่สุด

1.3 คุณลักษณะที่คล้ายคลึงกันของผู้บริหารที่มีความต้องการความสำเร็จสูง คือ (สมยศ นาวิกาน, 2543 : 319)

1.3.1 การกำหนดเป้าหมายและการควบคุมกระบวนการกำหนดเป้าหมายชอบทำงานมุ่งไปสู่เป้าหมายที่พวกเขาได้กำหนดขึ้นมาด้วยตนเอง มุ่งความสำเร็จเป็นของรางวัล จะพิจารณาเป้าหมายอย่างระมัดระวังและกำหนดเป้าหมาย ณ ระดับที่ท้าทายแต่บรรลุได้

1.3.2 ต้องการข้อมูลย้อนกลับ ความคืบหน้าของเป้าหมายทันที

1.3.3 จะเลือกงานที่พวกเขารับผิดชอบส่วนบุคคล แทนที่จะมีส่วนร่วมกับบุคคลอื่น มีความพอใจจากผลการดำเนินงานของเขาเอง ได้จากความสำเร็จของงาน เงินไม่ใช่สิ่งจูงใจ

1.4 ลักษณะเด่นของผู้ที่มีความต้องการสูงด้านสัมฤทธิ์ผล ดังนี้
(นรา สมประสงค์. 2544 : 141)

1.4.1 เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบต่องานหรือหาทางแก้ปัญหา และมีแนวโน้มที่จะทำงานคนเดียวมากกว่ากับผู้อื่น แต่หากต้องเลือกผู้ร่วมงานจะพิจารณาความสามารถมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว

1.4.2 เป็นผู้มีแนวโน้มตั้งเป้าหมายในระดับค่อนข้างยากและกล้าเสี่ยงพอสมควร ไม่อาศัยโชค

1.4.3 ปรารถนาอย่างแรงกล้าในการย้อนกลับดูการกระทำของตนเอง

1.4.4 เป็นผู้มีความสนใจในการจัดระบบงาน มีการคาดการณ์ล่วงหน้า

1.4.5 เป็นผู้ที่แข่งขันหรือกระทำการแปลกใหม่ ชอบงานท้าทายความสามารถ

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

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2544 : 172) สรุปว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะดังนี้ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบพฤติกรรมของตน และตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศ เป็นผู้ตั้งวัตถุประสงค์ที่จะมีโอกาสทำได้สำเร็จ 50-50 หรือมีความเสี่ยงปานกลาง พยายามที่จะทำงานอย่างไม่ทอดยงจนถึงจุดหมายปลายทาง เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำเมื่อประสบความสำเร็จมักจะอ้างสาเหตุภายในเช่นความสามารถและความพยายาม

1.5 จากแนวคิดที่กล่าวในข้างต้น สามารถสรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงได้ดังนี้

1.5.1 มีการวางแผน การกำหนดเป้าหมายและการควบคุมกระบวนการทำงานด้วยตนเอง มีการคาดการณ์ล่วงหน้า

1.5.2 ตั้งเป้าหมายปานกลางสามารถบรรลุได้ เลือกลงงานที่มีระดับความยากง่ายปานกลาง

1.5.3 ตั้งมาตรฐานที่เป็นเลิศ

1.5.4 แสดงพฤติกรรมที่ท้าทายความสามารถ มีความพยายามมุ่งมั่นไม่ถดถอย

1.5.5 ชอบเลือกงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบส่วนบุคคล แต่หากต้องเลือกที่งานจะพิจารณาที่ความสามารถเป็นสำคัญ

1.5.6 มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

1.5.7 ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติงาน

1.5.8 ชอบการแข่งขันโดยใช้ความสามารถ ไม่เอาชัยโชคชะตา

1.5.9 ปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น ชอบริเริ่มและปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ

1.5.10 ความสำเร็จคือรางวัล

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motive) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสุขภาพจิตใจ ร่างกายและความรู้สึกที่ดี บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงจะเป็นคนที่มีความสุข

2.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ ดังนี้

แมคคลีแลนด์ (McClelland, 1985 : 347) ได้กล่าวถึงคำนิยามที่เกี่ยวกับความสัมพันธว่าเป็นการสร้างความมั่นคง การบำรุงรักษาหรือการประสานสัมพันธภาพให้มั่นคงเช่นเดิม และการสร้างสัมพันธภาพอันเป็นที่รักกับบุคคลอื่น

เนลสัน, ออแกน และเบทแมน (Nelson, Organ and Bateman, 1993 : 141-142) กล่าวว่าความต้องการนี้เกี่ยวข้องกับการสร้างและรักษาความอบอุ่นความใกล้ชิดและความสัมพันธที่สนิทสนมกับผู้อื่น

สมยศ นาวิการ (2543 : 320) ให้ความหมายว่าเป็นความต้องการความสัมพันธ ที่เป็นมิตร การยอมรับจากกลุ่ม และการถูกชอบโดยบุคคลอื่นสามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธได้ว่า เป็นความต้องการความสัมพันธที่เป็นมิตร ความปรารถนาที่จะกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่น การยอมรับจากกลุ่ม การถูกชอบโดยบุคคลอื่น การร่วมมือและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

2.2 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูง ได้มีผู้กล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงหลาย ๆ ทศนะ ดังนี้

2.3 บุคลิกภาพของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูง 5 ประการ ได้แก่ (McClelland, 1985 : 348 - 357)

2.3.1 การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเมื่อได้รับสัมพันธภาพที่ดี

2.3.2 การรักษาสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับองค์กรหรือกลุ่ม ชอบทำงานเป็นทีม เป็นคนเรียนรู้ความสัมพันธ์ทางสังคมได้รวดเร็ว จะหลีกเลี่ยงการใช้เวลาอยู่กับคนเดียวต้องการความอบอุ่นจากผู้อื่น หาโอกาสพบเพื่อนใหม่ และต้องการให้เพื่อนใหม่เป็นเพื่อนสนิท

2.3.3 การร่วมมือ การทำตามและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง พยายามรักษาความสัมพันธ์ด้วยการยอมทำตาม หลีกหนีปัญหาสังคม

2.3.4 มีความเกรงกลัวต่อการถูกปฏิเสธ มีความกังวลใจต่อการตีค่าทางสังคม คำวิจารณ์ของผู้อื่น

เนลสัน, ออแกน และเบทแมน (Nelson, Organ and Bateman, 1993: 141-142) กล่าวว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงจะถูกจูงใจให้แสดงออกทางอารมณ์ และความรู้สึกต่อผู้อื่น และมีความคาดหวังจะให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่เหมือนกันตอบแทนมา

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2539 : 84) ได้แสดงทัศนะว่าเป็นความต้องการสัมพันธ์ที่สนิทสนมใกล้ชิดกับคนอื่น ชอบที่จะได้รับการยอมรับและเห็นใจจากผู้อื่นมักจะไม่นชอบให้ตอบหรือไม่ชอบพบปะคนแปลกหน้าที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกับตนเอง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 375) ให้ความคิดเห็นว่าพวกเขาจะมีความพอใจจากการเป็นที่รัก และมีแนวโน้มจะเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้านโดยสมาชิกกลุ่ม เขามีสัมพันธอันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแย้ง พยายามสร้างสัมพันธ์ของตนกับผู้อื่น ต้องการสร้างความเข้าใจจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

สมยศ นาวิการ (2543 : 320-322) ให้แนวคิดว่าผู้บริหารที่มีความต้องการความผูกพันสูง จะใช้เวลาติดต่อสื่อสารมากกว่าผู้บริหารคนอื่น มีความปรารถนาจะรักษาความสามัคคีเอาไว้ มีความสนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคมและการคุยเล่น แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมกับกลุ่มหรือองค์กร

2.4 กำหนดข้อคำถามที่ระบุความต้องการใฝ่สัมพันธ์ตามทฤษฎีของแมคคิลเลนด์ 4 ประการ คือ

2.4.1 คุณมองหางานหรือแสวงหาสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อความสัมพันธภาพทางสังคมหรือไม่

2.4.2 คุณมักจะคิดถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่คุณมีอยู่หรือไม่

2.4.3 คุณพิจารณาความรู้สึกของบุคคลอื่นว่าสำคัญมากหรือไม่

2.4.4 คุณได้พยายามฟื้นฟูความสัมพันธ์ที่ถูกทำลายลง ไปเมื่อพวกมันเกิดขึ้นมาหรือไม่

2.5 ลักษณะของผู้มีลักษณะต้องการความสัมพันธ์สูง 3 ลักษณะ ได้แก่ (นรา สมประสงค์.2544 : 143)

2.5.1 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความอบอุ่นใจและการรับรองจากผู้อื่น

2.5.2 มีแนวโน้มจะคล้อยตามความประสงค์หรือปทัสถานของผู้อื่นเมื่อได้รับความกดดัน

2.5.3 มีความสนใจเอาใจใส่กับความรู้สึกของคนอื่นอย่างจริงจัง จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงได้ ดังนี้

- 1) จะปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเมื่อ ได้รับสัมพันธภาพที่ดี
- 2) มีแนวโน้มรักษาสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับผู้ร่วมงานหรือองค์การ พยายามฟื้นฟูสัมพันธภาพที่ถูกทำลาย รักความสามัคคี
- 3) ชอบทำงานเป็นทีม พอใจในการให้การร่วมมือ หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง
- 4) เรียนรู้ความสัมพันธ์ทางสังคมได้รวดเร็ว
- 5) ยึดติดกับสัมพันธภาพส่วนบุคคลที่มีอยู่
- 6) แสวงหาสถานการณ์ที่เปิดโอกาสเพื่อความสัมพันธภาพทางสังคม เช่น การพบปะสังสรรค์ การพูดคุย การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในกลุ่มหรือองค์กร

- 7) เอาใจใส่และให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่น
- 8) มีความพอใจจากการเป็นที่รักจากผู้อื่น
- 9) ต้องการเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น กลัวการถูกปฏิเสธ การตีค่าจาก

สังคม

- 10) แสดงออกถึงความรักต่อผู้อื่น และต้องการความรักตอบแทน

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) แรงจูงใจใฝ่อำนาจมี 2 ลักษณะ คือ

แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางบุคคล และแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสถาบันหรือทางสังคม แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมนั้นเป็นตัวตัดสินความสำเร็จในการบริหารที่สำคัญ เพราะบุคคลที่มีความต้องการทางสังคมสูงจะมุ่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร ทำงานให้สำเร็จตามวิถีทางขององค์กรเต็มใจเสียสละ เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร สามารถกล่าวได้ว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมเป็นแรงจูงใจที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารในปัจจุบันควรสร้างให้เกิดแก่ตน

3.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่อำนาจแรงจูงใจใฝ่อำนาจเป็นความต้องการครอบงำและชักจูงผู้อื่น เป็นความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ ต้องการให้ผู้อื่นคล้อยตามตน หรือ โน้มน้าวผู้อื่นให้ทำสิ่งที่ตนเองต้องการหรือไม่ทำให้สิ่งที่ตนไม่ต้องการ หรือสร้างอิทธิพลและทำชื่อเสียงให้กับตนเอง (สมยศ นาวิการ. 2543 : 319)

3.2 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง ดังนี้

3.2.1 ลักษณะการแสดงออกของแรงจูงใจใฝ่อำนาจไว้ 6 ลักษณะ คือ (McClelland. 1985 : 280, 596)

- 1) ความก้าวร้าว ความอึดเข็ม การทำงานเชิงรุก (Aggressiveness)
- 2) การสร้างภาพลักษณ์ของตนเองที่แตกต่างกับสังคม (Nagative Self - Image) การแสดงออกถึงการรักษาสีทิมของตนเอง เช่น หัวรั้น คือ ไม่พอใจ โกรธ การตัดสินใจ แนวปฏิเสธ
- 3) การเข้าครอบครองอำนาจ (Entry Into Influential Occupation)
- 4) การแสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศ (Search for Prestige)ชอบให้บุคคลที่อยู่รอบข้างมีความศรัทธา ชื่อสัตย์ จงรักภักดี ให้การสนับสนุน
- 5) การแสดงออกเพื่อให้เป็นที่รู้จักในกลุ่มเล็ก ๆ (Acting So As to BeRecognized in Small Groups) ชอบให้สมาชิกในกลุ่มรับใช้เขา บุคคลเหล่านี้จะชอบทำให้

ตนเองเด่นในกลุ่ม เขาจะมีความยุติธรรม ต้องการเป็นผู้นำที่ดี

6) การเสี่ยง (Risk Talking) บุคคลเหล่านี้จะมีความสมัครใจที่จะออกหน้าด้านร่างกาย ชอบความเสี่ยงอันตรายนอกจากนี้แมคคิลเลนดัล ได้กล่าวถึงสิ่งที่มีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ได้แก่ การมากด้วยการแข่งขัน การแสดงออกถึงการรักษาสีห์ ความสนใจในสิ่งที่สามารถบรรลุได้ และการสร้างอำนาจ บารมี เกียรติยศ ชื่อเสียง

3.2.2 การค้นพบของแมคคิลเลนดัลเกี่ยวกับผู้จัดการที่ใช้อำนาจสูง
ความสำเร็จมี บุคลิกภาพ 4 ลักษณะคือ (Nelson, Organ and Bateman, 1993 : 320)

1) เชื่อในระบบอำนาจ เชื่อว่าสถาบันมีความสำคัญ และอำนาจเป็นสิ่งที่มีค่า

2) ฝักใฝ่ในการทำงาน เชื่อว่างานที่ดีสำหรับบุคคลที่เหนือกว่า และสิ่งที่ตามมาคือผลผลิตที่มีค่า

3) ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

4) เชื่อในความยุติธรรม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2539 : 375) กล่าวถึงผลการวิจัยของแมคคิลเลนดัล และทีมงานวิจัยได้พบว่าบุคคลมีความต้องการอำนาจสูงจะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้จะต้องการความเป็นผู้นำ เป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหา หรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงขึ้น และกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

สมยศ นาวิการ (2543 : 319) ให้แนวคิดว่า ผู้บริหารที่มีความต้องการอำนาจสูงนั้นจะมุ่งควบคุม บุคคล ข้อมูล และทรัพยากรอื่นที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายมากกว่าบุคคล เช่นนี้จะมีคุณลักษณะที่มุ่งการได้มา การใช้หรือการรักษาอำนาจหรืออิทธิพลเหนือผู้อื่นชอบการแข่งขันกับบุคคลอื่นในสถานการณ์ที่เปิด โอกาสให้เขาครอบงำได้ สนุกสนานกับการเผชิญหน้ากับบุคคลอื่น มีความต้องการอำนาจ 2 แบบ คือ บุคคล และสถาบัน บุคคลที่มีความต้องการอำนาจส่วนบุคคลสูง จะต้องการครอบงำ ผู้อื่น พวกเขาคาดหวังให้ผู้อื่นจงรักภักดีต่อพวกเขา โดยส่วนตัว แทนที่จะเป็นต่อองค์การ ในทางกลับกันบุคคลที่ความต้องการทางสถาบันสูงจะมุ่งที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อที่จะแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายของ

องค์กร พวกเขาชอบทำงานตามวิถีทางขององค์กร และเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร นอกจากนี้ยังมีข้อคำถามเกี่ยวกับความต้องการอำนาจสูง 4 ข้อ ดังนี้

3.2.3 ผู้ที่มีความต้องการสูงด้านอำนาจ จะมีลักษณะ ดังนี้

(นรา สมประสงค์. 2544 : 144)

- 1) อยากรักษาอิทธิพลและนำผู้อื่น
- 2) อยากทำการควบคุมผู้อื่น
- 3) ผูกติดกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม
- 4) ชอบแนะนำ ให้ความคิดเห็น ประเมินและพยายามให้ผู้อื่นเป็นไป

ตามที่ตนคิด

- 5) ชอบแสวงหาตำแหน่งผู้นำเมื่อมีกิจกรรมกลุ่ม

3.2.4 จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปลักษณะบุคลิกภาพของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง ได้ดังนี้

- 1) ต้องการมีอิทธิพล มุ่งควบคุม บุคคล ข้อมูล และทรัพยากร
- 2) แสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศ อำนาจให้กับตนเอง
- 3) ชอบแข่งขันกับบุคคลอื่นในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้เขา

ครอบงำได้

- 4) มักจะชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามหรือ โน้มน้าวให้ทำในสิ่งที่ตนเอง

ต้องการ

- 5) เป็นคนพูดจาเปิดเผย บังคับ เรียกร้อง
- 6) ชอบสอน ชอบพูดในที่ชุมชน
- 7) ต้องการความเป็นผู้นำในกลุ่ม
- 8) ต้องการงานให้เหนือกว่าผู้อื่น
- 9) มีความกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้มีประสิทธิภาพ
- 10) เื่อในระบบอำนาจ ความยุติธรรม

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ พบว่าแรงจูงใจทั้ง 3 ด้านเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ช่วยพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร และสามารถพัฒนาประเทศได้ การศึกษาของแมคคิลล์แลนด์กล่าวว่าแรงจูงใจทางสังคมเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้ โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ สามารถเริ่มต้นเรียนรู้ตั้งแต่สถาบันครอบครัว ผู้ปกครองต้องให้ความสำคัญกับการปลูกฝังให้เด็กเกิด

แรงจูงใจทั้ง 3 ด้านอย่างเหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป เพราะโดยทั่วไปบุคคลแต่ละคน จะมีแรงจูงใจทั้งสาม แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน แรงจูงใจอย่างใดอย่างหนึ่งจะมีความโน้มเอียงที่จะเป็นคุณลักษณะของบุคคลและหากต้องการสร้างบุคลากรในหน่วยงานให้มีแรงจูงใจภายในที่เหมาะสม ก็สามารถพัฒนาได้ด้วยการฝึกอบรมอีกด้วย นับได้ว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ผู้บริหารควรสร้างให้เกิดกับตนเองและแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การ

บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

1. สภาพทั่วไปอำเภอกันทรวิชัย เป็นอำเภอหนึ่งในจำนวน 13 อำเภอ 2 กิ่งอำเภอของจังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของตัวจังหวัด ห่างจากตัวจังหวัดมหาสารคาม ระยะทาง 28 กิโลเมตร มีเนื้อที่ 719 ตารางกิโลเมตร ทิศเหนือ ติดกับอำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ทิศใต้ ติดกับอำเภอเมืองจังหวัดมหาสารคาม ทิศตะวันออก ติดต่อกับ กิ่ง อำเภอหนองชัยพัฒนา จังหวัดร้อยเอ็ด ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอโกสุมพิสัย และอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม มีฤดู 3 ฤดู คือ ฤดูร้อน ฤดูฝน ฤดูหนาว แบ่งเขตการปกครองเป็น 10 ตำบล 183 หมู่บ้าน 1 เทศบาล 10 องค์การบริหารส่วนตำบล

2. ประวัติอำเภอกันทรวิชัย อำเภอกันทรวิชัยเดิมเป็นเมืองเก่ามาแต่โบราณ ชื่อ “เมืองกันทง” ต่อมาเมื่อเมืองปกครองเป็นอิสระ จึงเปลี่ยนชื่อเมืองใหม่ว่า “เมืองกันทรวิชัย” ตามพงศาวดารกล่าวว่าเมืองกันทรวิชัยตั้งขึ้นเมื่อปีมะเส็ง จุลศักราช 147 (พ.ศ. 1328) มีเจ้าผู้ครองเมืองผลัดเปลี่ยนสืบทอดกันมาหลายยุคสมัยจนถึงสมัยท้าวลิ้นจงได้เกิดเรื่องราวที่เศร้าสลดใจคือ ท้าวลิ้นจงถูกท้าวลิ้นทองบุตรชาย ซึ่งเป็นผู้มีใจโหดร้ายทารุณ จับบิดาขังทรมานจนเสียชีวิต ท้าวลิ้นทองได้ครองเมืองสืบทอดมาแต่หาความสุขความเจริญไม่ได้ เนื่องจากถูกบิดาสาบแช่งไว้ ในที่สุดเมืองกันทรวิชัยก็ถึงกาลอวสาน กลายเป็นเมืองร้างมาอีกช้านานประมาณ 1,089 ปี

ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2417 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งบ้านกันทงร้างเป็นเมือง “กันทระวิชัย” และตั้งพระปฐมวิเศษ(คำมูล)เป็นเจ้าเมือง ขึ้นตรงต่อเมืองกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2443 ยุบเมืองกันทระวิชัย เป็นอำเภอ ชื่อว่า อำเภอกันทรวิชัย พ.ศ. 2456 โอนอำเภอกันทรวิชัย จาก เมืองกาฬสินธุ์ มาขึ้นกับ จังหวัดมหาสารคาม

พ.ศ. 2458 ย้ายที่ว่าการอำเภอจากที่เดิมมาสร้างใหม่ที่บ้านโคกพระ พ.ศ. 2460 เปลี่ยนชื่อ
อำเภอกันทรวิชัย เป็นอำเภอ โคกพระ พ.ศ. 2482 เปลี่ยนชื่ออำเภอ โคกพระ เป็นอำเภอกันทร
วิชัย ตามเดิมจนถึงปัจจุบัน

3. คำขวัญอำเภอ กันทรวิชัยเมืองพระ สระบัวคู่บ้าน การเกษตรฟูเฟื่อง พลเมืองอยู่
เป็นสุข

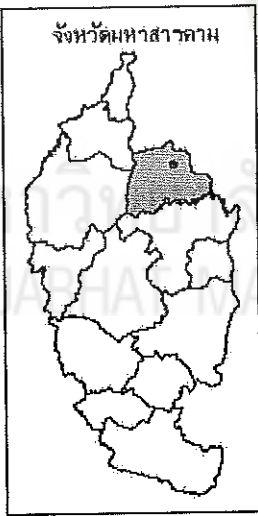
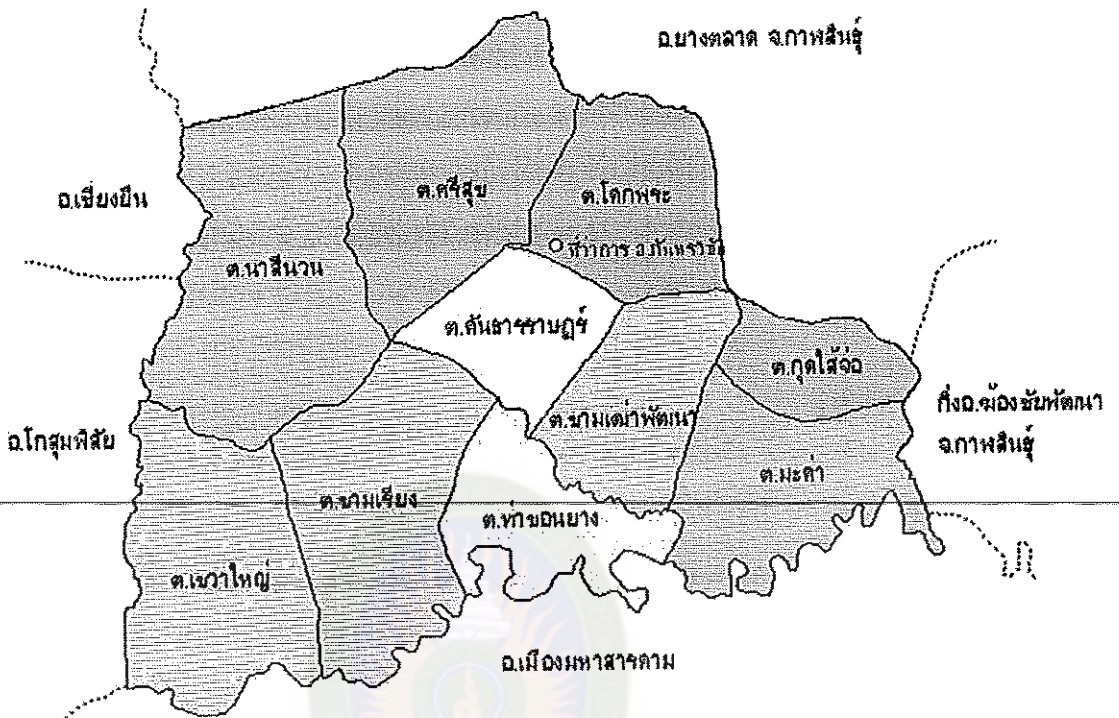
4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล มี 10 องค์การบริหารส่วน
ตำบลโดยแยกจำนวนดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล

ลำดับ	องค์การบริหาร ส่วนตำบล	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้าง
1	โคกพระ	13	5	13
2	ขามเฒ่าพัฒนา	13	1	6
3	มะค่า	15	4	14
4	ขามเรียง	13	2	8
5	ท่าขอนยาง	15	5	17
6	เขวาใหญ่	13	3	10
7	นาสีนวน	9	2	18
8	ศรีสุข	13	1	12
9	คันธารราษฎร์	14	2	5
10	กุคไส้อ้อ	13	1	6
รวม		131	26	109

ที่มา : (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอกันทรวิชัย. 2551 : 5)

อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม



แผนภาพที่ 2 ตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
ที่มา : (กระทรวงมหาดไทย. 2551 : 41)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ธนธิดา คิชฌบุตร (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรือ พบว่า ปัจจัยทุกปัจจัยมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรือทั้งสิ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องจะต้องให้ความสำคัญและส่งเสริมให้มีอยู่คู่กับหน่วยงานตลอดไป นอกจากนี้ ปัจจัยในการดำเนินอื่นๆที่ไม่ได้นำมาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ก็มีความสำคัญเช่นกัน ซึ่งเป็นหน่วยงานต้องหาแนวทางเพื่อใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งบุคลากรและหน่วยงาน มิใช่เพียงแค่เฉพาะเพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเท่านั้น

นอกจากนี้จากการศึกษายังพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ กรมวิทยาศาสตร์ทหารเรืออยู่ในระดับปานกลาง ถึงแม้ว่าจะอยู่ในระดับที่ใช้ได้แล้ว แต่หน่วยงานยังคงต้องมีการพัฒนาปรับปรุงแนวทางและเสริมสร้างให้ระดับแรงจูงใจเป็นสิ่งที่บ่งบอก สภาวะการณ์แรงจูงใจของบุคลากรเป็นเช่นไร ดังนั้น การเสริมสร้างสิ่งจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น มีส่วนช่วยทำให้ระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้นตาม ไปด้วย

กาญจนา ศรีรัตน์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน

ไพศาล อานามวัฒน์ (2543 : 5, 111-115) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑล จันทบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยมุ่งศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาด โรงเรียนและศาสนา กับทฤษฎีแรงจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาในรายด้านพบว่าครูให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุด

มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารน้อยที่สุด และมีระดับจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนค่อนข้างต่ำ และจากการวิจัยเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน และศาสนา ผลการวิจัยได้ว่า ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จัดติยา คิ้วงสาราญ (2543: 103-104) วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี ตามแนวความคิดการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ผลการวิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากจำนวน 5 ด้าน คือ ฐานะและความมั่นคงของอาชีพลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และปริมาณงานและความรับผิดชอบ ส่วนกลุ่มที่อยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ความก้าวหน้าของงานสภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมของชุมชน นโยบายการบริหารและการนิเทศ การได้รับการยอมรับนับถือและเงินเดือน ค่าจ้าง เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียนพบว่า โรงเรียนที่มีขนาดเล็กมีระดับแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู โดยภาพรวม ประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านฐานะและความมั่นคงของอาชีพ

ชนาวรรณ พลหาญ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โคนเฉพาะประเด็นวิธีการและขั้นตอนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนั้น ฝ่ายบริหารจึงควรพิจารณาปรับปรุงการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดสัดส่วนและระบบการให้ความคิดความชอบของแต่ละสายให้เป็นอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม มีความเสมอภาค โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นที่ยอมรับขอทุกฝ่าย

พรรณทิพย์ กาลชยานันท์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกัน

ศิริวรรณ หมั่นหัส (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สัมพันธภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าเพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่งงาน และระดับตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ปิยะนุช นรินทร์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรูศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านผลงานและการประเมินผล ด้านความสำเร็จในชีวิต

ด้านความพึงพอใจ ด้านการยกย่อง ด้านสังคมและด้านสวัสดิการ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านสังคม ด้านสวัสดิการ และด้านความสำเร็จในชีวิตพนักงานธนาคารกรูศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 ที่มีเพศ อายุ และรายได้ แตกต่างกันเห็นว่า ด้านผลงานและการประเมินผลด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่อง ด้านสังคม และด้านสวัสดิการ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเห็นว่า การหมุนเวียนเปลี่ยนงานของพนักงาน พนักงานที่มีอายุต่างกันเห็นว่า การหมุนเวียนเปลี่ยนงานกันทำเพื่อสามารถทดแทนกันได้เมื่อมีการโยกย้ายหรือลาออก และพอใจกับหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบันที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานที่มีรายได้ต่างกันพอใจกับหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบันและผู้บังคับบัญชาให้เป็นธรรมชาติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ชนัญชิตา ประโยชริต (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนรายได้ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : 192-202) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพหนอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพหนอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และตำแหน่งงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ และตำแหน่งงานแตกต่างกัน แรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อจำแนกแรงจูงใจตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

ไรท์ (Wright, 2001: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงาน โดยศึกษา การจูงใจในบริบทของหน่วยงานของรัฐบาล ผลการศึกษาพบว่า การทำงานในสภาพโดยทั่วไป ในหน่วยงานของรัฐบาลจะมีองค์ประกอบคือ เป้าหมายขององค์กร ความขัดแย้ง ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ และเป้าหมายที่พิเศษเฉพาะของแต่ละองค์การซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ จะเป็นสิ่งจูงใจในลำดับแรกของการทำงาน และผลการศึกษาพบอีกว่า กรอบของเหตุผลที่หนักแน่น จะมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานขององค์กร ในอนาคต ซึ่งจะสามารถ เป็นพลังพิเศษที่เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและเพิ่มผลผลิตขององค์กรของรัฐบาลได้จาก ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ มีความสอดคล้องกัน คือผู้บริหารส่วนใหญ่มีแรงจูงใจสูง ในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วนำมาเปรียบเทียบกับทฤษฎีของแมคคิลล์ แลนด์ ผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่า ความต้องการความสำเร็จในงาน ความต้องการความ สัมพันธ์ผู้ร่วมงาน ความต้องการใช้อำนาจอยู่ในระดับสูงนอกจากนี้การศึกษางานวิจัยพบว่า การเพิ่มแรงจูงใจให้เกิดขึ้นสำหรับผู้บริหารและบุคลากร ในหน่วยงานทำได้หลายแบบเช่น เริ่มจากการให้ผู้ร่วมงานได้เข้าใจถึงเป้าหมายขององค์กร ระเบียบข้อบังคับ และ เป้าหมายที่ พิเศษขององค์กร สิ่งเหล่านี้ถือเป็นแรงจูงใจเบื้องต้นและหลายงานวิจัยได้ข้อสรุปที่คล้ายคลึง กันว่า สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของผู้นำ ความมี เหตุผลในการทำงาน สามารถเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานได้

แมนนิง (Manning, 1997 : 4028-A) ทำการวิจัยสภาพความพึงพอใจและสภาพ ความไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ฝ่ายบริหารในรัฐเวอร์จิเนีย โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนของเฮอรัชเบอร์ก และการยอมรับนับถือเห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุด และ งานที่ทำนั้นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยกระตุ้น ส่วนปัจจัยค้ำจุนของเฮอรัชเบอร์กที่ เกี่ยวข้องกับการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ชุมชนถือว่าเป็นตัวค้ำจุนและเห็นว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญมากที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับ คณะกรรมการ โรงเรียนเห็นว่าเป็นตัวจูงใจ

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นมีหลายด้าน ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อาจสรุปตามแนวคิดของ เฮิร์ซเชนเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 71-79) เป็นแรงจูงใจ 14 ด้าน ด้วยกัน คือ

ปัจจัยจูงใจ

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การยอมรับนับถือ
- 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ลักษณะของงาน

ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

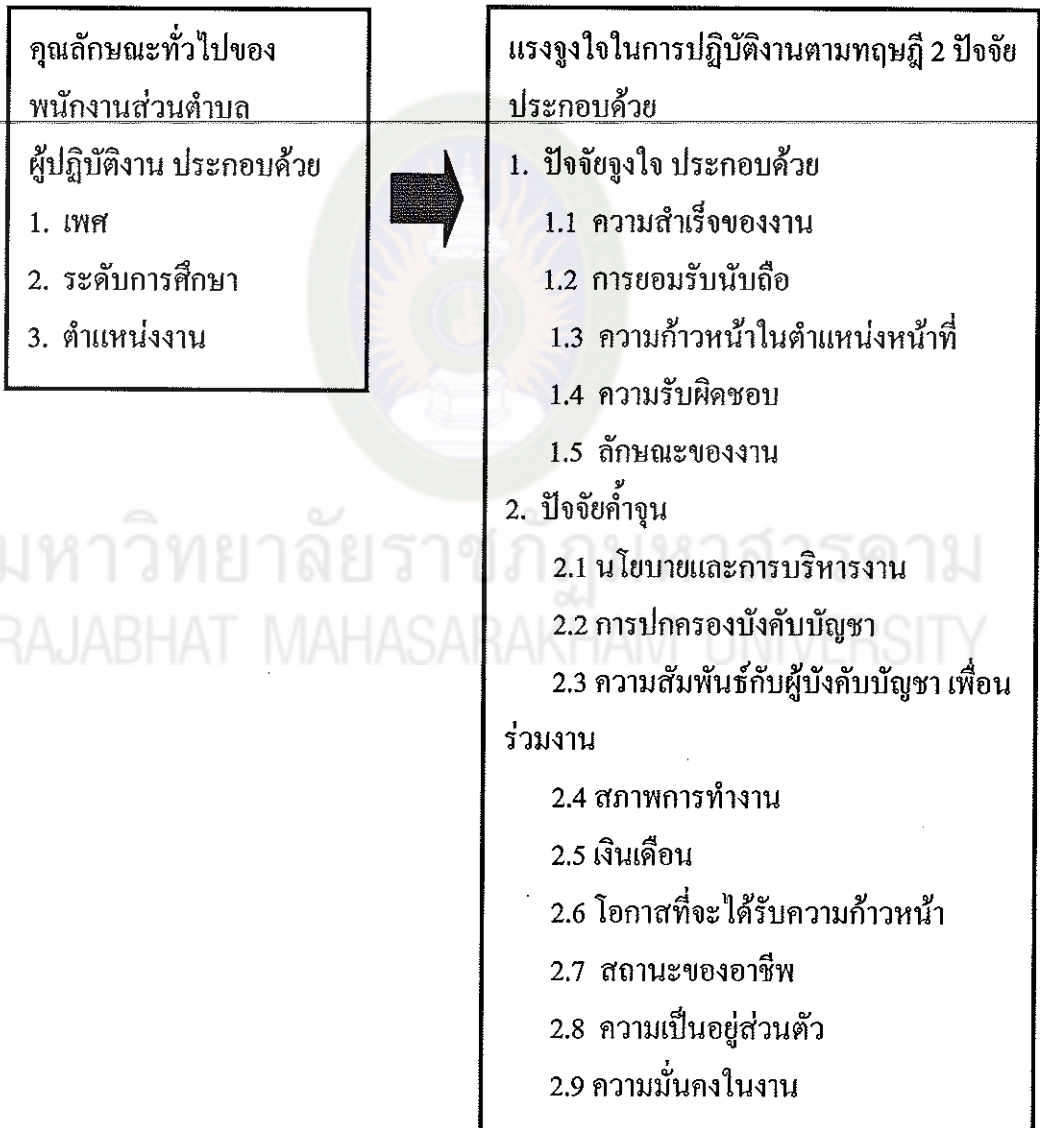
- 1) นโยบายและการบริหารงาน
- 2) การปกครองบังคับบัญชา
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
- 4) สภาพการทำงาน
- 5) เงินเดือน
- 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
- 7) สถานะของอาชีพ
- 8) ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 9) ความมั่นคงในงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ได้ดำเนินการวิจัยตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 71-79) โดยนำปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน 14 ด้านมาเป็นกรอบแนวคิดดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



แผนภูมิที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย