

บทที่ 2

วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
เวียงนาง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อ
ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
 - 1.1 กระบวนการของแรงจูงใจ
 - 1.2 การสร้างแรงจูงใจ
 - 1.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ
 - 1.3.1 ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก
 - 1.3.2 ทฤษฎี X และ Y ของแมคเกรเกอร์
 - 1.3.3 ทฤษฎีแรงจูงใจของเออร์เนสต์สตีลการ์ด
 - 1.3.4 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงนาง
5. หลักเกณฑ์การจัดระเบียบขั้นตอนอื่นสำหรับพนักงานส่วนตำบล
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ
7. กรอบแนวคิดในการศึกษา

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจมีกลุ่มความคิดต่าง ๆ ซึ่งพากันตั้งสมมุติฐานขึ้นแล้วทำการศึกษาค้นคว้า เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่จะช่วยให้เข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ว่าสาเหตุที่คนกระทำพฤติกรรมนั้นเพราะอะไร มีสิ่งใดเป็นเครื่องกระตุ้นหรือเร้าให้กระทำเช่นนั้น

สิ่งเหล่านั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร ทำให้เกิดทฤษฎีแรงจูงใจต่างๆ ขึ้นหลายทฤษฎี ดังที่จะกล่าวต่อไปนี้คือ

1. ทฤษฎีการจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก

เฮอรัชเบอร์ก, บาร์นาร์ด และ ซินเดอร์แมน (Herzberg, Barnard and Synderman, 1959 : 113-115) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญชื่อทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) เพื่อต้องการศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงานคำตอบที่ค้นพบ คือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน และองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน มีอยู่ 2 องค์ประกอบ คือ

1.1 ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน โดยตรงเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน ทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ คือ

1.1.1 ความสำเร็จของงาน เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและตนเอง โดยสามารถหาวิธีแก้ปัญหา และป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน เกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มใจในความสำเร็จของงานนั้น

1.1.2 การยอมรับนับถือ เป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจการได้รับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือยอมรับในความสามรถ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุสำเร็จทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.1.3 ลักษณะของงาน เป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

1.1.4 ความรับผิดชอบ เป็นความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากกรที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน

1.2 ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่คงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือไม่มีสอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์การแล้วจะเกิดการไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอยู่ 5 ประการ คือ

1.2.1 นโยบายและการบริหาร มีสาระครอบคลุมถึงความไม่มีประสิทธิภาพขององค์กร การทำงานซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลต่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

1.2.2 การปกครองบังคับบัญชา เป็นความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการให้คำแนะนำทางวิชาการ หรือทางเทคนิคในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน ในการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นองค์ประกอบที่เกิดควบคู่กับการปกครองบังคับบัญชาเสมอ เพราะหากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาหรือไม่สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้แล้ว ก็จะเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ

1.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสภาพของการทำงานทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การทำงาน เช่น ความสะดวกสบายในการทำงาน ทำเลที่ตั้งของสถานที่ทำงาน ในการคมนาคม หรือปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะช่วยปฏิบัติงานนั่นเอง

1.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้เฮิร์ชเชเบอร์ก็ ได้พูดถึงเรื่องตัวงูใจ ซึ่งมีผลต่อความพอใจในงานที่ทำ และหากพอใจก็จะเกิดแรงจูงใจให้การปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งทฤษฎีนี้ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ว่า ข้อมูลที่ได้อาจมองแต่ความพอใจ และความไม่พอใจ โดยมองข้ามไปว่าพวกที่ทำงานอาจจะทำงานไม่ได้ผลหรือคนงานอาจพอใจในงานส่วนใหญ่

2. ทฤษฎี X และ Y ของแมคเกรเกอร์ (Theory X and Y of McGregor)

แมคเกรเกอร์ (McGregor) ได้กล่าวเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ไว้ 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนี้ (ธนธิดา ดิษยนุตร. 2541 : 9)

2.1 ทฤษฎี X ได้กล่าวถึงการจูงใจไว้ ดังนี้

2.1.1 คนส่วนใหญ่ไม่ชอบทำงานและคนพยายามเลี่ยงเท่าที่ทำได้

2.1.2 คนส่วนใหญ่ไม่มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบน้อย

2.1.3 คนส่วนใหญ่ไม่มีความสามารถด้านความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาขององค์กรน้อย

2.1.4 การจูงใจจะเกิดขึ้นเพื่อสนองกับความต้องการทางร่างกายและ ความปลอดภัยเท่านั้น

2.1.5 คนส่วนใหญ่จะต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิดและบ่อยครั้งที่จะต้องใช้อำนาจบังคับเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย

2.2 ทฤษฎี Y ได้กล่าวถึงการจูงใจไว้ ดังนี้

2.2.1 งานเหมือนกับธรรมชาติหรือการเล่น หากสภาพการทำงานเป็นที่น่าพอใจ

2.2.2 สามารถควบคุมตนเองเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

2.2.3 ความสามารถในด้านความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาขององค์กรมีเกือบทุกคน

2.2.4 การจูงใจจะเกิดขึ้นเพื่อสนองระดับความต้องการด้านสังคม และความรักความต้องการยกย่อง และความสำเร็จสมหวังในชีวิตพอ ๆ กับความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัย

2.2.5 คนสามารถสั่งการด้วยตนเอง และมีความริเริ่มในการทำงานหากได้รับการจูงใจที่ถูกต้อง

จากข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า ทฤษฎี X มีสมมุติฐานที่ว่าต้องบังคับให้มนุษย์ทำงานเพราะมนุษย์ไม่มีความขยัน และไม่รับผิดชอบ มีผลทำให้ผู้บริหารต้องใช้กฎระเบียบและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด จูงใจด้วยการให้เงินหรือผลประโยชน์ แต่ถ้าทำผิดมีการลงโทษ ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาก็ทำตามคำสั่งเพื่อนำมาปรับปรุงงาน โดยเน้นผลประโยชน์ตอบแทนเป็นหลัก แมคเกรเกอร์ กล่าวว่า ถ้าคนได้ตามความต้องการทั้งกายและใจทฤษฎีนี้คงใช้ไม่ได้ผล นอกจากนี้ แมคเกรเกอร์ ตั้งข้อสังเกตว่า ธรรมชาติของมนุษย์ตามทฤษฎีนี้จะต้องหรือไม่ในที่สุดก็หาข้อยุติลงไม่ได้ จึงตั้งทฤษฎี Y ขึ้นมาแทน (ธนธิดา คิชฌบุตร. 2541 : 10)

ส่วนทฤษฎี Y เป็นทฤษฎีที่ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่ามนุษย์มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความขยัน ความรับผิดชอบ อยากให้มีความร่วมมือเพียงแต่ผู้บริหารจะพัฒนาคนหรือจูงใจคนเหล่านี้ได้อย่างถูกต้องเพียงใด วิธีการคือต้องจัดหรือสร้างสภาพแวดล้อมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตนเอง หากได้รับการยกย่องมีตำแหน่ง มีความก้าวหน้างานจึงเสมือนการเล่นหรือการพักผ่อน

ถ้าสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสม นั่นคือ คนจะสนุกกับงาน มีแรงจูงใจในการทำงานอย่าง เป็นสุขทำงานด้วยความกระตือรือร้น ขอมทุ่มเทเวลาให้อย่างเต็มที่ และได้เป็นที่ยอมรับของ ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อร่วมงาน โดยหวังว่าในอนาคตเขาจะ ได้ก้าวหน้าในงาน (สุพัตรา สุภาพ. 2541 : 95)

แมคเกรเกอร์ ซีให้เห็นว่าในการจูงใจให้ทำงานนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้ทฤษฎี Y และ เขามองคนในแง่ดี เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ การ ใช้ทฤษฎี Y จูงใจคนได้มากกว่าทฤษฎี X แต่ไม่ได้หมายความว่า จะละเลยต่อการควบคุม โดยสิ้นเชิง

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของเออร์เนส ฮิลการ์ด

เออร์เนส ฮิลการ์ด (Ernest Hilgard) เป็นนักจิตวิทยาผู้หนึ่งที่กล่าวว่า ความ ต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์นั้น ไม่มีที่สิ้นสุด และได้จำแนกแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ (ชนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ. 2539 : 18)

3.1 แรงจูงใจที่จะมีชีวิตอยู่ (Survival Motives) เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวของ มนุษย์ เช่น ความต้องการทางปัจจัย 4 อัน ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ชารักษาโรค ที่อยู่อาศัย

3.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) ได้แก่ แรงจูงใจที่จะอยู่ในสังคม ความสัมพันธ์กันในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ความรัก มิตรภาพ ความต้องการที่จะปกครองตนเอง หรือกลุ่ม

3.3 แรงจูงใจที่สร้างสัมพันธ์ภาพแก่ตน (Ego-Integrative Motives) เป็น แรงจูงใจที่สร้างสัมพันธ์ภาพแก่ตนเอง ในการดำเนินวิถีทาง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี สร้างปรัชญาและความเชื่อให้กับตนเอง มีอุดมการณ์ของชีวิต อย่างแน่นอน

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่าความต้องการเป็น สิ่งเร้าภายในที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจ หรือการทำให้เกิดความพอใจเป็นเหตุจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมได้

4. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs Theory)

มาสโลว์ (Maslow. 1954 : 80) กล่าวถึง สิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ และได้วางกระบวนการทางความต้องการของมนุษย์ว่า ใ้มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ

ไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจอยู่ และความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (ต้องการที่จะได้สิ่งต่าง ๆ ทุกอย่างหรือเป็นอะไรก็ตามที่ตนปรารถนา)

4. ความต้องการที่มีฐานะค่าทางสังคม (ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องสรรเสริญมีเกียรติและเป็นที่น่าถือ)

3. การต้องการที่จะได้รับการยกย่อง ชื่อเสียงทางสังคม (ต้องการที่จะได้รับการยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม)

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (ต้องการที่จะให้พื้นที่หรือปลอดภัยจากอันตรายความเจ็บปวดและการคอยากต่าง ๆ)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (ต้องการปัจจัยสี่ รวมทั้งความต้องการทางเพศ)

แผนภาพที่ 1 ลำดับขั้นตอนความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์

ที่มา : สมพงษ์ เกษมสิน. 2523 : 206

4.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ก็ต่อเมื่อความต้องการด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย ในด้านนี้โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

4.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) ถ้าความต้องการทางด้านร่างกาย ได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมี ความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น คือ ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการด้านความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจาก อันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้น หมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงานและ สถานะทางสังคม

4.3 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง ชื่อเสียงทางสังคม (Social or Belongingness Needs) ภายหลังจากที่ได้รับการตอบสนองขั้นดังกล่าวแล้วก็จะมีความต้องการ สูงขึ้น คือ ความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความ ต้องการในด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจาก บุคคลอื่น และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4.4 ความต้องการที่จะมีฐานะทางสังคม (Esteem or Status Needs) ความ ต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นคงใจในตนเอง ในฐานะที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ที่อยากจะให้คนยกย่องสรรเสริญใน ความรับผิดชอบใน หน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งหน้าที่สำคัญในองค์กร

4.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization or Self-Realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการที่อยากจะประสบ ความสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิด หรือ ความคาดหวังใฝ่ฝันที่จะได้รับความสำเร็จในสิ่งอัน สูงส่งในทัศนะของตน

มาสโลว์ มีข้อสังเกตเกี่ยวกับความต้องการของคน ที่มีผลต่อพฤติกรรมที่แสดง ออกมาจะประกอบด้วย 2 หลักการ คือ

หลักการที่ 1 หลักการแห่งความขาดตกบกพร่อง (The Deficit Principle) ความ ขาดตกบกพร่องในชีวิตประจำวันของคนที่ได้รับอยู่เสมอ จะทำให้ความต้องการเป็นความพอใจ ของตนไม่เป็นสิ่งจูงใจให้พฤติกรรมด้านใดหนึ่งอีกต่อไป คนเหล่านี้กลับจะเกิดความพอใจใน สภาพที่ตนเป็นอยู่ยอมรับ และพอใจในความขาดแคลนต่าง ๆ ในชีวิตโดยถือเป็นเรื่องธรรมดา

หลักการที่ 2 หลักการแห่งความเจริญก้าวหน้า (The Progressing Principle) กล่าวคือ ลำดับความต้องการ 5 ระดับ จะเป็นไปตามลำดับที่กำหนดไว้จาก ระดับต่ำไปสู่

ระดับสูงกว่าความต้องการของคนในแต่ละระดับจะเกิดขึ้น ก็ต่อเมื่อความต้องการของระดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองจนเกิดความพึงพอใจแล้ว

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่า ความต้องการในสิ่งที่ไม่ได้รับความรู้สึกขาดแต่ละของมนุษย์ทุกคนความรู้สึกเช่นนี้ ทำให้พฤติกรรมต่าง ๆ ของคนถูกจำกัด ไม่มีการแสวงหาอีกต่อไป และเกิดความรู้สึกปลงตกในสภาพที่เป็นอยู่ ตัวอย่างเช่น เมื่อคนได้รับการตอบสนองความต้องการอีกระดับสูงกว่า แต่มีข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรค ไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ หรือไม่สำเร็จความต้องการสิ่งนี้จะทำให้คนเราหยุดการแสวงหา ที่ถอยและจะยอมรับในสภาพที่ไม่มีการคืนรนอีกต่อไป ในทิศทางตรงกันข้ามถ้าความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าในแต่ละระดับ ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ คนที่จะเกิดความต้องการในขั้นต่อไปอีกจนกระทั่งบรรลุถึงความต้องการระดับสูงสุด คือ การได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization or Self-Realization)

สรุป ทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งมาจากกลุ่มแนวคิดต่าง ๆ เป็นแนวคิดที่ตั้งสมมติฐานขึ้นแล้ว ทำการศึกษาค้นคว้า เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่จะช่วยให้เข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ว่าสาเหตุที่คนกระทำพฤติกรรมนั้นเพราะอะไร มีสิ่งใดเป็นเครื่องกระตุ้นหรือผลักดันให้กระทำเช่นนั้นสิ่งเหล่านั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร และทฤษฎีแรงจูงใจนั้นจะสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารหรือผู้วางนโยบาย เข้าใจความต้องการและสามารถสร้างหรือหาปัจจัยต่าง ๆ ที่จะผลักดันหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการแสดงออกของพฤติกรรมที่ได้รับจากสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นนั้นด้วยความพึงพอใจ ซึ่งตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ธนายุทธ นาคเพ็ชร (2539 : 7 ; อ้างถึงใน ลัดดา กุลนานันท์. 2544 : 8) ได้ให้ความเห็นว่า ก่อนสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรม คือ 200 กว่าปีก่อน การประกอบธุรกิจเกิดขึ้นได้ในรูปของอุตสาหกรรมขนาดเล็ก หรือเป็นอุตสาหกรรมครอบครัว ความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับนายจ้างจึงเป็นแบบ “นายจ้างอุปถัมภ์คนงาน” ซึ่งคนทำงานจะสำนึกในบุญคุณของนายจ้าง เป็นส่วนใหญ่วิธีการของแรงจูงใจ ที่นายจ้างนำมาใช้เป็นส่วนมาก คือ การทำให้รู้สึกกลัวการลงโทษ ซึ่งอาจเป็นทางวัตถุ (งบให้สินจ้างรางวัล) ทางการเงิน (ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง) หรือทางสังคม (ขาดการยอมรับนับถือจากคนอื่น) เมื่อคนงานเกิดความรู้สึกกลัวการลงโทษหรือมีความละอาย ที่จะรับการลงโทษจึงทำให้พยายามทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย

อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เป็นที่พอใจของนายจ้างตลอดไป ภายหลังจากที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมแล้วมีการขยายขอบเขตของการทำงานในหน่วยงานกว้างขวางขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานกับนายจ้างจึงเปลี่ยนไป กลายเป็นความเหินห่างกันมากขึ้น เป้าหมายของการทำงานจะมุ่งไปสู่การผลิตที่มีปริมาณมาก ฉะนั้นระบบการทำงานเป็นเปรียบมนุษย์ว่าเหมือนเครื่องจักรจึงเกิดขึ้น ใครผลิตได้มากย่อมได้รับค่าตอบแทนมากหรืออีกนัยหนึ่งถ้าใครต้องการผลตอบแทนมากต้องบังคับตัวเองให้ทำงานที่ได้ผลผลิตมากนั่นเองแรงจูงใจที่ให้ในสภาพอย่างนี้ ก็คือ การเสนอผลตอบแทนจำนวนมากแก่คนงาน อันก่อให้เกิดระบบการแข่งขัน ซึ่งการเข้าสู่ระบบการแข่งขันกันนั้น ก่อให้เกิดปัญหาหลายอย่างทั้งปัญหาด้านมนุษยธรรม การหยุดงาน ผลงานผลผลิตที่มีปริมาณแต่คือคุณภาพ ฯลฯ ซึ่งปัญหาเหล่านี้กระทบกระเทือนต่อเสถียรภาพหรือความเป็นปึกแผ่นของหน่วยงานจะเกิดขึ้น ไม่ได้มันต้องคำนึงถึงสภาวะทางจิตใจหลายอย่าง เป็นต้นว่า ขวัญ กำลังใจ ความรู้สึกมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของผู้ร่วมงานทุกคนด้วย จึงจะทำให้กิจการในหน่วยงานดำเนินไปอย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จด้วยดี ตลอดคนมีความเป็นปึกแผ่นมั่นคง แรงจูงใจที่นำมาใช้เพื่อส่งเสริมความเห็นในสภาวะนี้ จึงอยู่ที่การหาทริคต่าง ๆ ซึ่งนอกเหนือไปจากการทำให้รู้สึกกลัว การลงโทษ หรือการเสนอค่าตอบแทนราคาสูงมาใช้แทน ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะมุ่งไปสู่การทำให้คนงานเกิดความรู้สึกพอใจ และมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในกิจการนั้น ๆ อันเป็นเครื่องส่งเสริมให้เกิดศรัทธาหรือความเต็มใจที่จะทำงานอย่างมุ่งมั่นแท้จริงได้

1. ความหมายของแรงจูงใจการปฏิบัติงาน

คำว่า “แรงจูงใจ” หรือ Motive ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้
 อรสา รุ่งปีตะรังสี (2530 : 11) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยหรือสาเหตุที่ทำให้บุคคลใช้พลังงานไปเพื่อจุดมุ่งหมายที่ปรารถนา ซึ่งจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ที่จะตอบสนองความต้องการของคน พฤติกรรมที่แสดงออกเกิดจากปัจจัยเดียว หรือหลายปัจจัยก็ได้ แต่อย่างไรก็ดีแรงจูงใจของมนุษย์จะอยู่บนพื้นฐานความต้องการ

ธันวา เฟ็งคำ (2536 : 14 ; อ้างถึงใน ลัดดา กุลนานันท์. 2544 : 6) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า จูงใจเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อจะมุ่งสู่เป้าหมายที่ตนต้องการอย่างมีทิศทางทั้ง แรงขับและแรงจูงใจต่างก็เกิดจากสาเหตุต่าง ๆ หลายประการ เช่น เกิดความต้องการที่จากสิ่งเร้าภายนอก สิ่งเร้าภายในหรือทั้งสิ่งเร้าภายนอกและภายในรวมกัน เช่น ความหิว ความกระหาย ความ

ต้องการเป็นที่รักและเป็นที่ยอมรับของสังคม ฯลฯ สิ่งเร้าต่าง ๆ ดังกล่าว จะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น ทั้งแรงจูงใจและแรงขับต่าง ๆ ก็เป็นแรงผลักดันที่จะให้เกิดพฤติกรรมแตกต่างกัน จึงกล่าวได้ว่าแรงขับทำให้เกิดพฤติกรรมแบบใดก็ได้ ส่วนแรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและจุดมุ่งหมาย

มนัส บุญวงษ์ (2537 : 37) อธิบายว่าแรงจูงใจที่ได้ผลมี 2 อย่าง คือ สิ่งจูงใจที่เฉพาะจง ได้แก่ สิ่งจูงใจด้านวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเงินรางวัลที่ได้ปฏิบัติงานอย่างดี และสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล ซึ่งมีใช้วัตถุ เช่น การมีเกียรติ อำนาจ สิ่งจูงใจที่ดั่งาม เช่น ความภาคภูมิใจ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537 : 287) ทำให้ความหมายของแรงจูงใจ คือ สิ่งใด ๆ ที่ทำให้เกิดพฤติกรรม หรือการกระทำ

สุรารัตน์ อนุกุลประเสริฐ (2538 : 8 ; อ้างถึงใน ลัดดา กุลนานันท์. 2544 : 6) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นเหตุทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเพื่อตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตนต้องการ พฤติกรรมของมนุษย์ไม่ว่าเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมระหว่างบุคคล หรือพฤติกรรมกลุ่ม ล้วนมีสาเหตุและสิ่งที่เป็นสาเหตุหนึ่ง คือ แรงจูงใจ มนุษย์มีพฤติกรรมแตกต่างกันเพราะแรงจูงใจแตกต่างกัน ในขณะที่บางครั้งแรงจูงใจต่างกันแต่มีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม

ชนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ (2539 : 20) ได้อธิบายถึงแรงจูงใจไว้ว่า สิ่งชักจูงอันหนึ่งนั้น คือ สถานการณ์ภายในซึ่งช่วยกระตุ้นและริเริ่มของกิจกรรมการเคลื่อนไหวแล้วนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามช่องทางภายใต้การนำของเป้าหมาย

ชูศักดิ์ ศรีสูงเนิน (2540 : 208) ให้ความหมายเห็นว่าแรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลซึ่งแรงจูงใจอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายใน หรือภายนอกแต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้

เสนาะ ตีมาว (2543 : 208) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจในความหมายหนึ่ง คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุมเป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขว่าการทุ่มเทนั้น เพื่อตอบสนองความต้องการของคนนั้น การระบุว่าในงานขององค์การบรรลุมเป้าหมายก็เพราะว่า การจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานในองค์การ แต่ในอีกความหมายหนึ่ง การจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรม

และมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น ดังนั้นการจูงใจจึงประกอบด้วยความต้องการ (Needs) พลัง (Force) ความพยายาม (Effort) และเป้าหมาย (Goal)

ธนธิดา ดิษยบุตร (2541 : 15) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจว่าเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งช่วย ให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2542 : 404) ได้อธิบายว่า การจูงใจ หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจเกิดขึ้นได้ทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล

ตรีพร ชุมศรี (2545 : 9) ให้ความเห็นไว้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความเหมาะสมพยายาม เพื่อสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จได้

บอลเลต (Bolles. 1967 ; Preface อ้างถึงใน ฐนิตา ปัตตานี. 2547 : 36)

อธิบายแรงจูงใจ คือ ตัวแทนหรือปัจจัยหรือพลังขับเคลื่อนที่ช่วยอธิบายพฤติกรรมแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมในตัวมนุษย์หรืออินทรีย์ต่าง ๆ

สรุป แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อักเกิดจากการความต้องการพลังกดดันหรือความปรารถนาที่จะพยายามดิ้นรน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง

2. องค์ประกอบของแรงจูงใจ

2.1 แนวคิดสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานสิ่งที่เป็นแรงจูงใจในกาทำงานให้ประสบความสำเร็จ ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้ (Pigors and Myers. 1981 : 116)

2.1.1 ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ

2.1.2 ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

2.1.3 มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่าง

เต็มที่

2.1.4 มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง

2.1.5 มีความสามัคคี กลมเกลียว และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

2.1.6 ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน

2.1.7 มีการแบ่งเวลาทำงาน และเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล

2.1.8 มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

2.2 ปัจจัยที่ทำให้มีกำลังทั้งกายและใจในการทำงาน

แรงจูงใจ คือ สิ่งที่ทำให้มีกำลังทั้งกาย และใจในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทาง ดังนี้ (สุพัตรา สุภาพ. 2536 : 138-140)

2.2.1 งาน งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง บางคนจึงทำเพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ ทำให้คนนั้นต้องขวนขวายหาความรู้ และทำใจให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี

2.2.2 ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน หรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมากยิ่งอยากทุ่มเทงาน ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงานหรือ ไม่อยากทำงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน

2.2.3 คน หรือผู้ครอบครัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่า “นาย” ต่ำกว่า คือ “ลูกน้อง” เท่าๆ กัน คือ “เพื่อนร่วมงาน” บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงาน หรืออยากหนีงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับคนอื่นและไม่อยากแตกต่างกับคนอื่น บางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตาม การให้เพื่อนยอมรับจึงเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน

2.2.4 โอกาส ถ้าทำงานใดก็ตามมีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบได้ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งย่อมเป็นแรงจูงใจ อยากให้ทำงานซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความ เป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับระบบคุณธรรม (Merit System) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน

2.2.5 สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐานไม่ว่าจะในด้านสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพ การทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะ มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบถ้วน เช่น เครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น

2.2.6 สวัสดิการ หรือการให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นรถรับส่ง น้ำดื่ม ทรายชำระ การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานเพราะมั่นใจได้ว่า ทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเรา ในยามทุกข์หรือสุข

2.2.7 การบริหาร เป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เช่น การรับคนเข้าทำงานตามความสามารถ และเหมาะสมแก่ตำแหน่งรวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความหวาดกลัวยิ่งไปกว่านั้น องค์กรต้องมีแผนงาน โครงการ และนโยบายที่มีประสิทธิภาพและสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

2.2.8 ความมั่นคงในองค์กร โดยเฉพาะหากเป็นองค์กรที่ไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้นั้ผู้นำเกิดความมั่นใจ และมีกำลังใจที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

2.2.9 ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลอดภัยขอยากรักและถูกรัก

2.2.10 ความมั่นคงและปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานได้ ทำงานตามหน้าที่เต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้ น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มี ความรู้สูงจะรู้สึกว่ามีไม่มีความสำคัญมากนักและคนที่มืออายุมากขึ้นจะต้องการความมั่นคง ปลอดภัยสูงขึ้น

2.2.11 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การ ได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปว่า การ ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการด้านนี้สูงกว่า ผู้หญิง และเมื่ออายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

2.2.12 การจัดการและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานภายในสถาบันซึ่งพบว่าคนมีอายุมากมีความต้องการใน เรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย

2.2.13 ค่าจ้าง มีความสำคัญ คือ องค์กรประกอบทั้งหมดของคนงานชายจะ เห็นว่าค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ทำงานในสำนักงานหรือหน่วยงานของรัฐ

2.2.14 ลักษณะของงานที่กระทำเป็นองค์ประกอบสัมพันธ์กับความรู้ สามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตามที่เขานักก็จะเกิดความพอใจ

2.2.15 ลักษณะทางสังคมของงาน ถ้างานใดผู้ปฏิบัติร่วมกับผู้อื่น ได้อย่าง มีความสุข ก็จะเกิดความพอใจในงานนี้

2.2.16 การนิเทศงาน มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงาน ออกจากงานได้ ในเรื่องนี้เขาพบว่าผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบที่วุ่นวายมากกว่าผู้ชาย

2.2.17 การติดต่อสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การติดต่อมีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษา

2.2.18 สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโงง ในการทำงาน มีงานวิจัยหลายอย่างแสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโงงการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่น ๆ ของสภาพการทำงาน และในระหว่างผู้หญิงโดยเฉพาะผู้หญิงที่แต่งงานแล้ว จึงเห็นว่าชั่วโงงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

2.2.19 สิ่งตอบแทนที่ได้จากการทำงาน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น

3. ความคาดหวังที่จะได้รับจากองค์กร

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537 : 210) ได้แสดงแนวคิดไว้ว่าคนมีความคาดหวังที่จะได้รับจากองค์กรหลายประการ คือ

1. ค่าตอบแทน
2. ความมั่นคงในงาน
3. ความเป็นเพื่อน
4. การยอมรับผลงาน
5. งานที่ดี
6. โอกาสก้าวหน้า
7. สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย และปลอดภัย
8. ภาวะผู้นำที่สามารถและเป็นธรรม
9. คำสั่งและการกำหนดทิศทางในการทำงานที่มีเหตุผล

4. แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทย

สำหรับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รวบรวมปัจจัยของความต้องการของข้าราชการไทย สรุปได้ดังนี้ (เกศินี หงสนันท์. 2528 : 130-131)

1. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม

2. ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หมายถึง การทำงาน การควบคุมความยุติธรรม และมีประสิทธิภาพ

3. มาตรฐานและการควบคุมของหน่วยงานดี

4. มีสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ

5. ระบบการแข่งขัน หรือการคัดเลือก หรือการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมเชื่อถือได้และประหยัด

6. การสอบแข่งขัน หรือการคัดเลือก หรือการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมเชื่อถือได้และประหยัด

7. มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง

8. มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญให้มากขึ้น

9. มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

จะเห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจึงประกอบด้วยสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล

สรุป แรงจูงใจ คือ สิ่งที่กระตุ้นทำให้มีกำลังทั้งกายและในใจการทำงานซึ่งจะต้องเกิดจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น ค่าตอบแทน ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อม โอกาสก้าวหน้า ความปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการต่าง ๆ การสื่อสาร การบริหารจัดการภายในองค์กรและความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

5. ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจมีหลายประเภทตามลักษณะ การวิเคราะห์ของนักจิตวิทยาแบ่งตามที่มาของแรงจูงใจได้ 2 ประเภท (พวงเพชร วิชอยู่, 2537 :10) ประเภทที่หนึ่ง แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ หรือตามสัญชาตญาณที่เกิดขึ้นเองตั้งแต่เกิด บางทีเรียกว่า แรงจูงใจไว้สำนึก มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหน็ดเหนื่อย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น เมื่อเกิดความต้องการเหล่านี้แล้วก็จะทำให้เกิดภาวะขาดความสมดุลของร่างกาย ซึ่งจะส่งผลให้เกิดแรงขับก็จะลดลงกลับเข้าสู่ภาวะความสมดุล ประเภทที่สอง แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจาก การเรียนรู้ภายในที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการ ความรัก ความต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ต้องการตำแหน่ง ฐานะทางสังคมตลอดจนความก้าวหน้า เป็นต้น ซึ่งเห็นได้ว่าแรงจูงใจทางสังคม เกี่ยวข้องกับ

สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ตัวบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบันต่าง ๆ ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ตลอดจนศาสนา และการเมือง เป็นต้น นอกจากนี้แรงจูงใจทางสังคม นักจิตวิทยายัง แบ่งแรงจูงใจ ออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

5.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับ ให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะ สำคัญ ดังนี้

5.1.1 มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of Success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of Failure)

5.1.2 มีความทะเยอทะยานสูง

5.1.3 ตั้งเป้าหมายสูง

5.1.4 มีความรับผิดชอบในการทำงานดี

5.1.5 มีความอดทนในการทำงาน

5.1.6 รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง

5.1.7 เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน

5.1.8 เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

5.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affinitive Motive) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็น ผู้ที่โอบอ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัว แล้วผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะเป็นครอบครัวที่อบอุ่น บรรยากาศในบ้านปราศจาก การแข่งขัน พ่อแม่ไม่มีลักษณะข่มขู่ พี่น้องมีความรักสามัคคีกันดี ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะมีลักษณะ สำคัญ ดังนี้

5.2.1 เมื่อทำสิ่งใด เป้าหมายก็เพื่อ ได้รับการยอมรับจากกลุ่ม

5.2.2 ตั้งเป้าหมายต่ำ

5.2.4 หลีกเลี่ยงการโต้แย้งมักจะคล้อยตามผู้อื่น

5.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้น พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจแบบนี้ส่วนมากมักจะพัฒนามาจากความรู้สึกว่าตนเอง “ขาด” ในบางสิ่งบางอย่าง ที่ต้องการ อาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ทำให้เกิดมีความรู้สึกเป็น “ปมด้อย” เมื่อมีปมด้อย

จึงพยายามสร้าง “ปมเค้น” ขึ้นมาเพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาด ผู้มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

5.3.1 ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งบางครั้งอาจจะออกมาในลักษณะการก้าวร้าว

5.3.2 มักจะต่อต้านสังคม

5.3.3 แสวงหาชื่อเสียง

5.3.4 ชอบเสี่ยง ทั้งในด้านของการทำงาน ร่างกาย และอุปสรรคต่างๆ

5.3.5 ชอบเป็นผู้นำ

5.4 แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว (Aggression Motive) ผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแบบนี้ มักเป็นผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบเข้มงวดมากเกินไป บางครั้งพ่อแม่อาจจะใช้วิธีการลงโทษที่รุนแรงเกินไป ดังนั้น เด็กจึงหาทางระบายออกกับผู้อื่น หรืออาจจะเนื่องมาจากการเลียนแบบบุคคลหรือจากสื่อต่าง ๆ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว จะมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

5.4.1 ถือความคิดเห็นหรือความสำคัญของตนเป็นใหญ่

5.4.2 ชอบทำร้ายผู้อื่น ทั้งการทำร้ายด้วยกายหรือวาจา

5.5 แรงจูงใจใฝ่พึ่งพา (Dependency Motive) สาเหตุของการมีแรงจูงใจแบบนี้ ก็เพราะการเลี้ยงดูที่พ่อแม่ทะนุถนอมมากเกินไป ไม่เปิดโอกาสให้เด็กได้ช่วยเหลือตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่พึ่งพา จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

5.5.1 ไม่มั่นใจในตนเอง

5.5.2 ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ด้วยตนเอง มักจะลังเล

5.5.3 ไม่กล้าเสี่ยง

5.5.4 ต้องการความช่วยเหลือ และกำลังใจจากผู้อื่น

สรุป ประเภทของแรงจูงใจ สามารถแบ่งออกได้ตามลักษณะของการแรงจูงใจและความต้องการของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 5 ประเภท ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธภาพ แรงจูงใจอำนาจ แรงจูงใจก้าวร้าว และแรงจูงใจใฝ่พึ่งพา

6. ประโยชน์ของแรงจูงใจ

สุพัตรา สุภาพ (2536 : 125) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจ เป็นภาระหน้าที่อันสำคัญประการหนึ่งของนักบริหาร และผู้บังคับบัญชาที่จะต้องสร้างสรรค์ และจัดให้มีขึ้นในองค์กร หรือหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการความจำเป็น และความเคียดแค้นของบุคคลในองค์กรได้จะทำให้

ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจแยกกล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจในการบริหารงาน ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แต่ละบุคคลในองค์กร และหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังงานร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะเป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี
3. สร้างขวัญและกำลังใจและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดี
5. ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และศีลธรรมอันดีงาม ตลอดจนอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์การ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์การ เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและองค์การ
7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความสุภาพ สุขใจในการทำงานเพราะร่างกายแข็งแรงจะอยู่คู่กับหัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น
8. แรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุป การสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากการสร้างแรงจูงใจจะเป็นประโยชน์ต่องาน คือ ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ ทำให้พนักงานและผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญและกำลังใจ สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน พร้อมทั้งทำให้เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

7. กระบวนการแรงจูงใจ

กระบวนการแรงจูงใจที่อาจนำไปใช้ในหน่วยงานนั้น มีดังนี้ (นพพงษ์ บุญจิตราดุล. 2527 : 119-121)

- 7.1 ระเบียบวินัย ที่หน่วยงานกำหนดขึ้นซึ่งจะทำให้ผู้ที่เข้ามาสังกัดในหน่วยงาน ทุกคนรู้สึกสบายใจที่ต่างอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดียวกัน
- 7.2 การตอบแทนแบบเงื่อนไขเป็นรายหมู่ วิธีการนี้ คือ การให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่ทุกคนที่เข้าเป็นสมาชิกในหน่วยงาน เพื่อให้ทุกคนพอใจ ภูมิใจว่าหน่วยงานคอยดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุข ของบุคคลในหน่วยงานพอควร ตัวอย่าง เช่น การบริการสันตนาการ

การให้รางวัลพิเศษ นอกจากคำจ้ำงการให้การตอบแทนเช่นนี้ คือ การตอบแทน โดยมีเงื่อนไข เฉพาะกับผู้ที่เข้ามาทำงานและสังกัดในหน่วยงานเท่านั้น

7.3 การตอบแทนแบบเงื่อนไขเป็นรายบุคคล หน่วยงานให้รางวัลตอบแทน แก่บุคคลที่ทำงานดีเด่นให้กับหน่วยงาน เพื่อเป็นกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ เป็นพิเศษ เป็นการกระตุ้นให้บุคคลได้แสดงความสามารถที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่

7.4 การเปิด โอกาสให้บุคคลแสดงความสามารถที่มีอยู่ตามความพอใจของเขา ซึ่งความพอใจนี้อาจแบ่งเป็น

7.4.1 ความพอใจเฉพาะอย่างไม่ปรารถนาอย่างอื่นยิ่งไปกว่านี้ แม้เสนอ รางวัลที่ดีกว่าก็ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง

7.4.2 ความพอใจที่จะทำทุกอย่างเพื่อหน่วยงานที่สังกัดอยู่ เช่น การได้รับ มอบหมายได้ทำที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบอยู่ด้วยความเต็มใจ

7.4.5 การเปิด โอกาสให้บุคคลได้เลือกกลุ่มทำงานด้วยตนเอง ซึ่งเมื่อเขาได้ ทำงานร่วมกับคนที่ชอบพอแล้วจะเท่ากับเป็นการกระตุ้นให้ทำงาน ได้ดีหรือดีกว่ามาตรฐานที่ วางไว้ปัญหาการขาดงานจะ ไม่มี

8. ขั้นตอนของการเกิดแรงจูงใจ

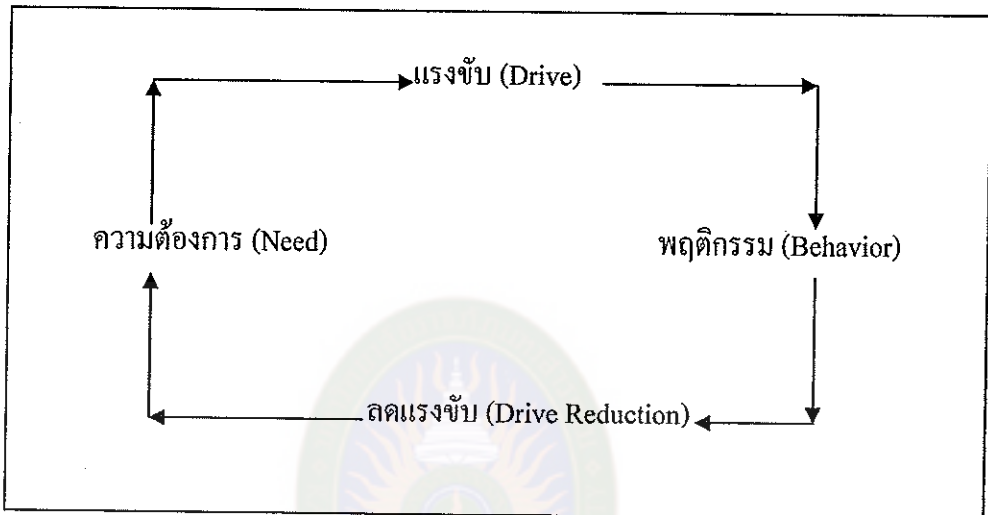
กระบวนการของการเกิดแรงจูงใจประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกัน ดังนี้ (รัชดาภรณ์ เคนพงศ์พันธุ์. 2539 : 44)

8.1 ความต้องการ (Need Stage) ความต้องการเป็นภาวะขาดสมดุลที่ทำให้ การดำรงชีวิตอยู่ไม่ราบรื่น หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญ ต่อความสุขทางจิต เช่น อาหารความรัก ฯลฯ บางครั้งความต้องการอาจเกิดขึ้นจากภาวะที่ถูกคามสุขภาพของบุคคล เช่น ความเจ็บปวดทำให้ บุคคลเกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมที่ป้องกัน ไม่ได้เกิดความเจ็บปวดนั้น ๆ

8.2 ขั้นแรงขับ (Drive Stage) ความต้องการในขั้นแรกนั้นจะกระตุ้นให้เกิด แรงขับ คือเมื่อเกิดความต้องการแล้วเกิดภาวะที่บุคคลความกระวนกระวายอยู่เฉยๆ ไม่ได้ ซึ่ง เรียกว่า “ภาวะเกิดแรงขับ” และระดับความกระวนกระวายจะมีแรงขับมากหรือน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับระดับของความต้องการด้วย

8.3 ขั้นพฤติกรรม (Behavior Stage) เมื่อเกิดความกระวนกระวายแล้วจะ ผลักดันให้บุคคลสร้างพฤติกรรมออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรงมาก น้อยต่างกันตามระดับความต้องการที่เกิดขึ้น

8.4 ขั้นลดแรงขับ (Drive Reduction Stage) เป็นขั้นสุดท้าย คือ แรงขับลดลง ภายหลังเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการ และวัฏจักรของการเกิดแรงจูงใจ ดังแสดง ในแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 วัฏจักรของกระบวนการเกิดแรงจูงใจ
ที่มา : รัชดาภรณ์ เด่นพงศ์พันธุ์. 2539 : 44

9. การสร้างแรงจูงใจ

9.1 จุดมุ่งหมายของการใช้แรงจูงใจในหน่วยงาน

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537 : 31 – 32) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงาน หยิบยกขึ้นมาเป็นเรื่องสำคัญเมื่อไม่นานมานี้หลังจากทางผู้จัดการฝ่ายบริหารและทางฝ่ายวิจัยของหน่วยงาน ซึ่งการค้นพบของฝ่ายบริหาร และผลสรุปจากการค้นคว้าวิจัย ลงความเห็นว่า ปัญหาต่าง ๆ นั้น เนื่องมาจากองค์ประกอบหลายประการ คือ

9.1 จากการพิจารณาถึงพฤติกรรมที่ต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ พบว่า นอกเหนือจากความต้องการทรัพยากรทางการเงินและทรัพยากรทางวัตถุแล้ว ทุกหน่วยงานยังต้องการทรัพยากรด้านกำลังคน เพื่อมาดำเนินงานให้ลุล่วงไปนอกจากนี้คนที่หน่วยงานที่ต้องการนั้นจะต้องมีลักษณะดังนี้

9.2 คนในหน่วยงานต้องได้รับการชักจูงให้คงอยู่ในหน่วยงานตลอดไป ไม่ใช่เพียงมาร่วมบ้างเท่านั้น

9.3 คนในหน่วยงานต้องทำตามที่ได้รับมอบหมายว่าจ้างมาและต้องทำงานนั้นเป็นที่ไว้วางใจได้ด้วย

9.4 การทำงานของคนในหน่วยงานนั้น นอกเหนือไปจากความไว้วางใจและควรมีการริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักปรับหรือเปลี่ยนสิ่งใหม่ ๆ ด้วย ดังนั้น ปัญหาเรื่องการใช้แรงจูงใจ คือ ทำอย่างไรจึงจะกระตุ้นให้คนมีทั้งการให้ความร่วมมืออย่างดีและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานไปพร้อมกัน

9.5 สืบเนื่องมาจากความคิดเกี่ยวกับความหมายของคำว่า แรงจูงใจซึ่งถือว่าแรงจูงใจนั้น คือ ภาวะการณ์ที่ซับซ้อนที่มีผลต่อเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมหลาย ๆ อย่าง เมื่อนำสิ่งเหล่านี้มาพิจารณาแล้วจะทำให้เข้าใจได้ว่าทำไมคนจึงมีพฤติกรรมในการทำงาน เช่นนั้น ดังนั้น การเข้าใจแรงจูงใจจึงมาจากความเข้าใจในองค์ประกอบอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น แบบของผู้นำระบบเงินเดือนและสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออกความพอใจความศรัทธาของคน

9.6 เกิดจากความจำเป็นในหน่วยงานเอง ที่จะต้องเพิ่มหรืออย่างน้อยก็รักษาระดับประสิทธิภาพ และสมรรถภาพของหน่วยงานเอง เพราะปัจจุบันนับวันแต่จะมีภาวะการณ์ที่บังคับให้ต้องมีความกระตือรือร้น ทั้งนี้ เนื่องจากการแข่งขันด้านการทำงานกันโดยทั่วไปอีกทั้งยังมีสหภาพ องค์กรรัฐบาล หรือจากชักนำจากคนในหน่วยงานรวมกลุ่มกันเพื่อเรียกร้องสิ่งที่สนองความต้องการหรือความพอใจแก่ตน ซึ่งภาวะเหล่านั้นทำให้หน่วยงานอยู่หนึ่งไม่ได้ฝ่ายบริหารจะต้องระดมให้เกิดผลผลิตจากแหล่งทรัพยากรทุกแหล่งรวมทั้งทรัพยากรมนุษย์ให้มากที่สุดจากที่ลงทุนไปทั้งหมดและเป้าหมายเฉพาะหน้าของหน่วยงาน คือ การได้ผลประโยชน์หรือกำไรจากทุนที่ผลิต ดังนั้น ประสิทธิภาพหน่วยงาน คือ ความสามารถในการจัดการให้งานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ให้ได้

9.7 เกี่ยวกับลักษณะในปัจจุบันและอนาคตที่หน่วยงานต้องพึงพิงหรืออาศัยเทคโนโลยีเพื่อการผลิต การมุ่งใช้เครื่องจักรผลิตอย่างเดียวย่อมไม่เพียงพอ เพราะเครื่องจักรที่ผลิตที่จำกัด ดังนั้นคำว่าเทคโนโลยีที่หน่วยงานต้องการปัจจุบันจึงมีความหมายรวมทั้งเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพ และมนุษย์ผู้มีความสามารถใช้เครื่องมือ หรือเครื่องจักรนั้นได้ผลในที่นี้ จึงเป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่จะสร้างความเชื่อมั่น ให้แก่ตนเองว่ามีคนงานที่มีความสามารถทั้งการใช้และเต็มใจที่จะใช้เครื่องมือสมัยใหม่ทุกชนิด ทั้งยังรวมไปถึงการมีส่วนร่วมเป็นกลุ่มด้วย เช่น กรณีการทำงานขององค์การนาซา (NASA) ในห้องทดลองเกี่ยวกับห้องฟ้า เป็นต้น

9.8 จากการเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น เมื่อไม่นานมานี้ทำให้หน่วยงานทุ่มเทที่จะพัฒนาคนเพื่อไว้เป็นแหล่งทรัพยากรในอนาคตต่อไป จะเห็นได้จากความเจริญเติบโตของกิจการด้านการบริหาร และ โครงการพัฒนาในหน่วยงานต่าง ๆ เช่น การจัดตั้งศูนย์วิจัยผล โครงการผลิตกำลังคน เป็นต้น ซึ่งจะมีทั้งการอบรมวางรูปแบบการทำงาน สลับเปลี่ยนงาน เพื่อให้ได้คนที่มีความชำนาญอย่างกว้างขวางและมีแรงจูงใจสูงอยู่เสมอไม่ว่าเป็นบุคคลในระดับใดก็ตามด้วยเหตุผลหลายประการ ในช่วงต้นนี้ คือ สิ่งที่หน่วยงานนำมาสร้างเป็นจุดมุ่งหมายของการใช้แรงจูงใจในหน่วยงาน และเหตุที่ใช้แรงจูงใจหน่วยงานเป็นที่แพร่หลาย และได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง เพราะการเข้าใจพฤติกรรมการทำงานของคนเท่านั้นไม่เป็นการเพียงพอยังคงต้องเข้าใจถึงความสลับซับซ้อนของหน่วยงานไปพร้อมกันอีกด้วย

สรุป แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่สำคัญ เนื่องจากไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามสิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์จะตั้งใจทุ่มเทให้กับงานนั้นจะต้องมีปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ เพื่อที่จะทรัพยากรมนุษย์ทำงานที่มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร

10. เกณฑ์ในการสร้างแรงจูงใจ

ในการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจะต้องเลือกวิธีการจูงใจให้เหมาะสมกับสภาพงาน และตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานเพราะองค์กรแต่ละแห่ง ย่อมมีวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันได้มีการจำแนกแนวทางในการจูงใจในการปฏิบัติงานไว้หลายวิธี ดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2516 ; อ้างถึงใน วิเชียร ศรีพฤกษ์. 2546)

10.1 การดำเนินการอย่างเด็ดขาด (Be Strong) การจูงใจโดยวิธีมุ่งบังคับให้บุคคลปฏิบัติงานและหากไม่ปฏิบัติตามก็ให้ไล่ออกไป วิธีการมีแนวคิดที่มุ่งยึดถือบุคคลเสมือนวัตถุ คนที่เข้ามาปฏิบัติงานเป็นเสมือนผู้ขายแรงงาน ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องใช้แรงงานให้คุ้มค่า และองค์กร มีความนึกคิดว่าการที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติ และได้ค่าจ้างตอบแทนแล้วนั้น เป็นการสนองความต้องการของคนงานแล้ว ดังนั้น บุคคลเหล่านั้นอาจไม่ปฏิบัติงานโดยเต็มกำลังความสามารถ เหตุว่าความต้องการของเขา ได้รับการสนองตอบแล้ว ดังนั้น องค์กรจึงต้องเข้มงวดกวดขัน การปฏิบัติงาน การขู่เชิญ และการลงโทษอย่างรุนแรง เป็นเครื่องมือจูงใจ อันสำคัญตามวิธีการนี้

10.2 การดำเนินการอย่างละมุนละม่อม (Be Good) การจูงใจโดยวิธีนี้มุ่งที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กร กับผู้ปฏิบัติงานหรือระหว่างผู้บังคับบัญชากับ

ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันองค์กรพยายามสนองความต้องการพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงาน และ องค์ประกอบในการปฏิบัติงานอื่น ๆ เท่าที่ควรจะได้ เช่น การจัดสภาพ การปฏิบัติงานที่ดีการจัดสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้แก่คนงาน เพื่อจะได้มี กำลังใจ และกำลังขวัญในการปฏิบัติงานดีขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ต่อ การปฏิบัติงานของ องค์กร

10.3 การดำเนินการแบบต่อรอง (Implicit Bargaining Motivation) การจูงใจ โดยวิธีนี้มุ่งที่จะสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กร กับผู้ปฏิบัติงานหรือระหว่าง ผู้บังคับบัญชา เช่น การจัดหาอุปกรณ์การปฏิบัติงาน การจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ดี การ กำหนดอัตราค่าจ้าง และชั่วโมงการทำงานร่วมกัน โดยการต่อรองบนพื้นฐานแห่งความเป็นจริง และความสามารถที่พึงปฏิบัติได้ ซึ่งจะสร้างความพึงพอใจและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติได้อุทิศ แรงจูงใจให้แก่งานอย่างเต็มที่ ลักษณะการจูงใจแบบต่อรองนี้ ยังรวมถึงการควบคุมการ ปฏิบัติงานของคนงานด้วย เช่น องค์กร อาจกำหนดมาตรฐาน และชั่วโมงการปฏิบัติงาน ไว้หากคนงานปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายถูกต้องมาตรฐานก็จะผ่อนคลาย การควบคุม หรือให้ควบคุมตนเองก็ได้

10.4 การดำเนินการ โดยการแข่งขัน (Competition Motivation) การจูงใจ โดย วิธีนี้มีลักษณะเป็นปฏิฐาน (Positive Motivation) องค์กร หรือหัวหน้างานจะต้องกำหนด วิธีการ วัตถุประสงค์ไว้และแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงวิธีการวัตถุประสงค์ ที่จะมอบให้เพื่อปฏิบัติงานได้ผลดี เช่น การจูงใจด้วยการให้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ เป็นต้น การจูงใจในลักษณะนี้ นอกจากจะสามารถทำได้เป็นรายบุคคลแล้วยังอาจนำไปใช้ในการจูง ใจเป็นกลุ่มได้อีกด้วย เช่น จัดให้มีการแข่งขันการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มนี้ เพื่อส่งเสริมให้เกิด สามัคคีธรรมในกลุ่มแลเกิดการแข่งขันในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่ม อย่างไรก็ตาม นักบริหาร จะต้องระมัดระวังเกี่ยวกับข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น ระหว่างกลุ่มและหาทางป้องกันไว้ด้วย

10.5 การดำเนินการแบบให้จูงใจตนเอง (Internalized Motivation) การจูงใจ โดยวิธีนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้แก่บรรดาพนักงานเองโดย จูงใจให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน พยายามสร้างสรรค์ให้เกิด ความร่วมใจ (Collective Mind) และร่วมมือ (Cooperation) ในบรรดาผู้ปฏิบัติงานสร้างทำทีใน การเป็นพวกพ้องเดียวกัน (Sense of Belonging) ขึ้นในกลุ่มของคนงาน การนำวิธีให้บรรดา ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วม (Participation) ในการปฏิบัติงานการกำหนดวัตถุประสงค์ เกณฑ์ ควบคุมงาน ตลอดจนการมีสิทธิเสียงต่าง ๆ จะช่วยให้เกิดความรักและห่วงใยในงานและ

องค์กรของตนขึ้นอันจะเป็นผลทำให้คนมีงานสัมพันธ์อันดีต่อองค์กรและหน่วยงานการงานใจ โดยวิธีนี้ หากสร้างสรรค์ให้มีขึ้นได้จะให้ความก้าวหน้าอันจริงจังแก่องค์กรเป็นอันมาก

สรุป ในการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน มีวิธีการที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันและมีการจำแนกแนวทางในการจูงใจในการปฏิบัติงานหลายวิธี ได้แก่ การดำเนินการอย่างเด็ดขาด การดำเนินการอย่างละมุนละม่อม การดำเนินการแบบตอรอง การดำเนินการโดยการแข่งขัน การดำเนินการแบบให้จูงใจตนเอง

11. แนวโน้มปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537 : 33-34) อธิบายว่าแรงจูงใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการ 3 ประการเป็นส่วนใหญ่ คือ

11.1 ความต้องการความสำเร็จ คือ ความต้องการความสำเร็จเกี่ยวกับตนเอง มอบเห็นมาตรฐานของความเป็นเยี่ยมตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง แต่เป็นเป้าหมายที่เป็นจริง มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้าต้องการตอบกลับของการกระทำในทันที และอย่างชัดเจนและมีความรับผิดชอบในสิ่งที่นำเสนอ

11.2 ความต้องการความผูกพัน คือ ความต้องการความผูกพันใกล้ชิดเป็นส่วนตัวและการสร้างมิตรภาพจากผู้อื่นและต้องการให้คนอื่นชอบตนเองต้องการยอมรับและต้องการการให้อภัยแสวงหาความสัมพันธ์อันอบอุ่นและมิตรภาพในหน่วยงาน ไม่สนใจแผนงานล่วงหน้าของหน่วยงาน แต่ชอบที่สามารถอยู่กับคนอื่นได้และช่วยคนอื่นได้

11.3 ความต้องการอำนาจ คือ ความต้องการบังคับให้ผู้อื่นได้ปฏิบัติตาม มักจะแสวงหาตำแหน่งที่มีอำนาจสามารถสั่งคนอื่นได้ ในความต้องการทั้ง 3 ชนิดนี้ คือ ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อการทำงานมากที่สุด นักจิตวิทยาที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในหน่วยงานในปัจจุบันจึงมุ่งเน้นความสำคัญเฉพาะความต้องการความสำเร็จ เพียงอย่างเดียว เซลแลนด (Cell and. 1973 ; อ้างถึงใน พวงเพชร วัชรอยู่. 2537 : 33-34) กล่าวว่า ได้ศึกษาแรงกระตุ้นของคนเรื่องที่ศึกษา คือ ความต้องการความสำเร็จ ซึ่งเป็นความต้องการทำสิ่งหนึ่ง ๆ ให้ดีขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน จากการศึกษาค้นคว้าที่เป็นมาปรากฏว่า การความต้องการความสำเร็จเป็นกุญแจสำเร็จสำคัญอันหนึ่งนำไปสู่ความเจริญทางเศรษฐกิจ เพราะคนที่ชอบทำอะไรให้ดีขึ้นกว่าคนอื่นนั้นเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานและสร้างความเจริญให้กับหน่วยงานอันเป็นรากฐานที่มั่นคงของการพัฒนาเศรษฐกิจนั่นเอง มักจะทำอะไรด้วยมือตนเองจึงทำให้ผู้ที่เข้าใจถึงวิธีการในการกระทำดี

ขึ้นได้อย่างแข็งแกร่งทุกคนนี้จึงไม่ต้องพึ่งพา การยอมรับจากผู้อื่นคอยบอกว่าสิ่งที่เขานั้นดีเพียงใด แต่เกิดจากสำนึกของเขาเองว่าความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการกระทำแค่ไหน

ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จ สามารถทำงานได้ดีกว่าเตรียมการได้เร็วกว่าทั้งนี้ความสามารถเป็นผู้นำหรือเป็นประธานของหน่วยงานได้ แต่ผู้บริหาร ได้ดีไม่ใช่ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง เพราะการกระตุ้นความต้องการความสำเร็จในตัวผู้อื่นต้องอาศัยความรู้และความชำนาญที่ต่างไปจากความต้องการความพอใจความสำเร็จเพื่อตนเอง

ปัจจุบันหน่วยงานหลายแห่งจึงเน้นที่จะศึกษาและให้ความสำคัญกับความต้องการความสำเร็จเป็นส่วนใหญ่ เพราะถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้คนมีแรงจูงใจในการทำงานได้ดีขึ้นและเป็นความต้องการที่เกิดจากภายในตัวบุคคลเอง ส่วนวิธีการที่อาจนำมาใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการสนองความต้องการ ของคนงานพร้อมกับการบรรลุเป้าหมาย ของหน่วยงานไปด้วยในขณะเดียวกัน คือ การจัดระบบเครื่องมืออัน ได้แก่ การจัด โปรแกรมการศึกษา เครื่องกีฬาและการแข่งขันกีฬาและการให้มีคนตรี เป็นต้น

สรุป การทำงานในปัจจุบันมีแนวโน้มของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการ ประกอบด้วยความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ ซึ่งปัจจุบันมีการแข่งขันในด้านต่าง ๆ มากจึงทำให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานต้องการความสำเร็จในการทำงานและต้องการอำนาจมากขึ้น

12. พฤติกรรมการจูงใจที่หน่วยงานต้องการ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537 : 35-36) กล่าวว่า หน่วยงานทุกแห่งตระหนักถึงความสำคัญของการใช้แรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก สิ่งที่หน่วยงานคาดหวังและต้องการจากคนงานในรูปของพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจนั้นมี ดังต่อไปนี้

12.1 มีคนดีเข้ามาสมัครงานในหน่วยงานและยึดงานที่ทำอยู่ยาวนานเท่านั้น โดยไม่ย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น สถิติการทำงาน การลาออกจากงานนั้น นับเป็นความบกพร่องของผู้บริหารในหน่วยงานทีเดียวเพราะภายใต้ระบบการบริหารนั้น การหยุดงานอาจเนื่องมาจากสาเหตุทางใจแทนสาเหตุทางกายก็ได้ ดังนั้นการที่มีคนมาสมัครทำงานและทำอยู่ยาวนานจึงเป็นพฤติกรรมการจูงใจอย่างหนึ่งเกิดขึ้นในหน่วยงาน

12.2 การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของคนงาน แม้ว่าหน่วยงานจำไม่ได้ระบุหรือชี้แจงรายละเอียดของหน้าที่การงานนั้น ๆ ไว้ทั้งหมดคนงานก็สามารถดำเนินการได้โดยลำพังให้บรรลุเป้าหมาย

12.3 การให้ความร่วมมือต่อหน่วยงาน ตลอดจนความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีต่อหน่วยงานแล้ว เป็นพฤติกรรมที่มีการจูงใจที่หน่วยงานต้องการ

12.4 ความพึงพอใจในงานที่ทำซึ่งแสดงออกโดยการตั้งใจ และเต็มใจที่ทำงานจนสุดความสามารถ ทั้งยังมีการฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่มีความสามารถและทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ เป็นพฤติกรรมจูงใจของบุคคลที่หน่วยงานต้องการมาก

12.5 ความรู้สึกผูกพันหน่วยงาน ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานเป็นพฤติกรรมจูงใจที่หน่วยงานต้องการคนงานด้วยเช่นกัน

12.6 ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน คอยป้องกันความเสียหายที่เกิดกับหน่วยงานไม่ทำให้มีมโนภาพ ของหน่วยงานเสียไป ก็เป็นพฤติกรรมจูงใจอีกอย่างหนึ่งที่หน่วยงานต้องการจากคนงาน

นอกจากนี้พฤติกรรมจูงใจ อาจมีการแสดงออกมาในลักษณะ ดังนี้

1. อาจมีการแสดงออกมาในรูปของความสนใจในความสำเร็จ จากงานที่ทำมากกว่าจะสนใจรางวัลหรือความสำเร็จ
2. การทำงานด้วยความตั้งใจ พิถีพิถัน ไม่ใช่เพื่อความสนุกหรือพินันขันต่อ
3. ความคิดที่มีต่อการทำให้ดีขึ้น ซึ่งเกิดขึ้นอยู่เสมอแทบจะเป็นลักษณะประจำตัว ส่วนพฤติกรรมจูงใจที่บุคคลคาดหวังและต้องการจากหน่วยงาน

13. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

งานที่ทุกคนทำอยู่นั้น ไม่ใช่เป็นงานที่กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะเสมอไปงานบางอย่างอาจเป็นงานที่น่าเบื่อ ซ้ำซาก จำเจ จึงทำการศึกษาคูงานว่างานลักษณะใดบ้างที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ผลปรากฏว่า

13.1 งานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น มีลักษณะดังนี้ (ฟวงเพอร์ วัชรอยู่. 2537 : 28)

13.1.1 งานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น

13.1.2 งานที่มีโอกาสใช้การตัดสินใจและสติปัญญา

13.1.3 งานที่มีโอกาสที่จะทำให้ได้ดี เป็นที่สนใจของคนอื่น

13.1.4 งานที่มีโอกาสจะใช้ความชำนาญที่มีอยู่

13.1.5 งานที่มีโอกาสปลอดจากการควบคุม เพื่อให้ผู้ทำงานจะได้มีความเป็นอิสระและสามารถใช้ความคิดริเริ่มที่มีอยู่ได้

13.1.6 งานที่มีโอกาสในการเตรียมการ และเป็นงานที่มีความก้าวหน้า จึงมีเทคนิคของผู้บริหารที่จะจัดงานให้มีลักษณะดังกล่าวขึ้นในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นที่มุ่งใจคนงานให้ลงมือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

13.2 ปัจจัยที่คนอยากทำงานมีอยู่ 7 ประการ ดังนี้ (ชนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ, 2539 : 22-23)

13.2.1 สิ่งจูงใจเกี่ยวกับวัตถุ ประกอบด้วย เงินวัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ เป็นต้น

13.2.2 สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาส เช่น โอกาสเกี่ยวกับความมีชื่อเสียง ความเด่นความมีอำนาจ ความมีอิทธิ และ การได้รับตำแหน่งที่ดี

13.2.3 สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพวัสดุอุปกรณ์ ความร่วมมือการได้รับบริการ ซึ่งอาจจะได้โดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้

13.2.4 ความสามารถของหน่วยงานที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคล โดยเปิดโอกาสให้เขาแสดงอุดมคติได้โดยเสรี เพื่อก่อให้เกิดความภูมิใจในฝีมือตลอดจน โอกาสที่หน่วยงานจะให้เขาได้มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่ตัวเขาเองและครอบครัว

13.2.5 สิ่งจูงใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน การมีสัมพันธ์อันดีกับบุคคลภายในหน่วยงาน ความผูกพันกับสถาบัน และการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมสถาบัน

13.2.6 สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นไปตามปกติและทัศนคติ ทั้งในแง่ของสถาบัน ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติ

13.2.7 สิ่งจูงใจเกี่ยวกับความปลอดภัยทางสังคม ความมั่นคงในงาน และมีหลักประกันความมั่นคง การกินดีอยู่ดี

13.3 องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมีอยู่ 5 ประการ ดังนี้

13.3.1 ระดับอาชีพ หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ก็จะเป็นสิ่งน่าพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

13.3.2 สถานะทางสังคม สภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องอยู่ในสภาพที่ดี เหมาะแก่สภาพของผู้ปฏิบัติงาน การได้รับตำแหน่งที่ดี หรือการได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานที่จะเกิดความพอใจในงานนั้น

13.3.3 อายุ ผู้มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อย โดยเฉพาะผู้ที่มีอายุระหว่าง 45-54 ปี

13.3.4 สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษ

13.3.5 คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าและคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงานซึ่งมีผลต่อความพอใจในงาน

สรุป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการต่าง ๆ ที่จะได้รับพร้อมทั้ง โอกาสที่จะก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

โกวิทช์ พวงงาม (2546 : 20-21) ได้รวบรวมความหมายของการปกครองท้องถิ่นของนักวิชาการชาวต่างประเทศไว้ ดังนี้

วิลเลียม เอ โรบสัน (William A. Robson) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองส่วนหนึ่งของประเทศซึ่งมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควรอำนาจอิสระในการปกครองหน้าที่จะต้องไม่มากจนมีผลกระทบกระเทือนต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐ เพราะองค์ประกอบท้องถิ่นมิใช่ชุมชนที่อำนาจอธิปไตยองค์การปกครองท้องถิ่นมีสิทธิตามกฎหมายและมีองค์การที่ประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การปกครองท้องถิ่นนั่นเอง

วิลเลียม วี ฮอลโลเวย์ (William V. Holloway) กล่าวว่า การปกครองตนเองของท้องถิ่น หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้มีอำนาจในการปกครองตนเอง มีการบริหารงานคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

เดเนียล วิต (Daniel Wit) ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางมีอำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครอง ร่วมกันรับผิดชอบทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2524 : 15) นิยามว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นระบบการปกครอง ที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้

จะเกิดองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่น โดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ องค์การนี้จัดตั้งและถูกควบคุม โดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย และควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตาม นโยบายของตนเอง

สรุป การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรท้องถิ่นซึ่งเกิดขึ้น จากการกระจาย อำนาจการปกครองของรัฐบาลกลาง มีฐานะเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ในการปกครองและดำเนิน กิจกรรมต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นตามนโยบายและ แนวทางที่กำหนด โดยรัฐบาลกลางจะกำหนดของเขต อำนาจหน้าที่ถึงแม้้องค์ปกครอง ส่วนท้องถิ่น จะมีความเป็นอิสระในการปกครองตนเองพร้อมทั้งการบริหารจัดการในเรื่องต่างๆ แต่ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลจากรัฐบาลส่วนกลางและภายใต้กฎหมาย

2. ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

โกวิทช์ พวงงาม (2546 : 25) ได้สรุปความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้

2.1 การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบบ

ประชาธิปไตยเพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิด ความรู้คุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบ ประชาธิปไตย

2.2 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระรัฐบาล

2.3 การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะ

เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึก ในความสำคัญของตนเองท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยกัน แก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตน

2.4 การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหาร ของประเทศในอนาคต

2.5 การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

2.6 การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทพึ่งตนเอง

3. หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่น

โกวิทช์ พวงงาม (2546 : 25) ได้สรุปความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้ หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงินกำลัง งบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และหน้าที่ความ

รับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศ ก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา การกำหนดหน้าที่ที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณา ดังนี้

1. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นและงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิต ความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การจัดทำถนน สะพาน สวนหย่อม สวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย เป็นต้น

2. เป็นหน่วยงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่น งานดับเพลิง

4. องค์การบริหารส่วนตำบล

บัญญัติ พุ่มพันธ์ (2547 : 40-45) อธิบายว่า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคลเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การจัดระบบการบริหารสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง

4.1 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างและอำนาจหน้าที่สำคัญ มีดังนี้

4.1.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎรผู้สิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นตามกำหนดว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นจำนวนหมู่บ้านละ 2 คน องค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ๆ ละ 3 คน ถ้ามี 1 หมู่บ้านให้มีสมาชิก 6 คน มีอายุคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง (มาตรา 45) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งสภาเลือกจากสมาชิกให้มาชั่งอายุแต่งตั้ง (มาตรา 48) ดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือมีการยุบสภา (มาตรา 49) และมีเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คนซึ่งสภาเลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภา หรือสภามีมติให้พ้นจากตำแหน่ง (มาตรา 57) การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในปีหนึ่งให้มีสมัยประชุมสามัญ 2-4 สมัยแล้วแต่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะกำหนดสมัยประชุมสามัญสมัยหนึ่ง ๆ ให้มีกำหนดไม่

เกิด 15 วัน (มาตรา 53) เมื่อมีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถขอเปิดประชุมวิสามัญได้สมัยประชุมวิสามัญให้กำหนดได้ไม่เกิน 15 วัน (มาตรา 55)

4.1.2 นายกองกิจการบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองกิจการบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารส่วนท้องถิ่น (มาตรา 58) ดำรงตำแหน่งนับตั้งแต่วันเลือกตั้งและมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับตั้งแต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน 2 วาระไม่ได้ (มาตรา 58/2) นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลได้ไม่เกิน 2 คน แต่งตั้งเลขานุการนายกองกิจการบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีใช้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ 1 คน (มาตรา 58/3)

4.1.3 ข้าราชการส่วนท้องถิ่น หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือน จากงบประมาณหมวดเงินเดือน ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ จากงบประมาณหมวดเงินเดือนอุดหนุนของรัฐบาล ที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชา ข้าราชการส่วนท้องถิ่นลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล รองจากนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลและรับผิดชอบควบคุมดูแลข้าราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย และอำนาจหน้าที่ กฎหมายกำหนด หรือตามที่นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลมอบหมาย การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 องค์การบริหารส่วนตำบล จะวิเคราะห์บทบาทภารกิจอำนาจหน้าที่ และรายได้ของตนเอง เพื่อกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ และอัตรากำลังตามความจำเป็นและเหมาะสมโดยปกติ ทุกองค์การบริหารส่วนตำบล จะมีตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) หัวหน้าส่วนการคลัง
- 3) หัวหน้าส่วนโยธา
- 4) หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 5) หัวหน้าส่วนสวัสดิการและพัฒนาสังคม
- 6) หัวหน้าส่วนส่งเสริมการเกษตร

4.1.4 โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างองค์กร ดังนี้

1) การเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานการประชุม งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติตำบลงานนิติการ งานพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติ งานงบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบัญญัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

2) ส่วนการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีรายได้ และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับเงินเดือน งานรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดประจำปี และขอยกยเวลาเบิกจ่าย งานจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการเงินสะสม งานการจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงิน รายได้ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3) ส่วนโยธา ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานประมาณการราคาค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาหาร งานก่อสร้าง และซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้างงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4) ส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานวิชาการศึกษางานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานกิจการ โรงเรียน งานการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เสนอความเห็นเกี่ยวกับการแนะแนว วัดผลประเมินผลการศึกษา เป็นต้น

5) ส่วนสวัสดิการสังคม ทำหน้าที่สำรวจข้อมูลเบื้องต้นในเขตพัฒนาชุมชนเพื่อจัดทำแผนงาน ดำเนินการและสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนประเภทต่าง ๆ แสวงหาผู้นำท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด ให้คำแนะนำและฝึกอบรมประชาชนในท้องถิ่นตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชน อำนวยความสะดวก และประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

6) ส่วนส่งเสริมการเกษตร ทำหน้าที่ศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับงานวิชาการเกษตร เช่น การปรับปรุงบำรุงพันธุ์ การขยายพันธุ์ การคัดพันธุ์ ด้านทาน โรคและศัตรูพืช สาริตการปลูกพืชและปราบศัตรูพืช ให้คำแนะนำอบรม และส่งเสริมวิชาการและข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการทดลองและวิเคราะห์ วิจัยพันธุ์พืช เป็นต้น

4.2 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ดังนี้

4.2.1 มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (มาตรา 66)

4.2.2 มีหน้าที่ต้องการทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ (มาตรา 67)

- 1) จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก
- 2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- 3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- 4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- 7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม

อันดีของท้องถิ่น

9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือ บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

4.2.3 ภายใต้บังคับของกฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล อาจจัดทำกิจกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ (มาตรา 68)

- 1) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตร
- 2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่น
- 3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- 4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและ

สวนสาธารณะ

- 5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- 6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- 7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของ

แผ่นดิน

9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

11) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์

12) การผังเมือง

13) การท่องเที่ยว

4.2.4 การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือ องค์การหรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชน ในตำบล ต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลล่วงหน้าตามสมควร หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าว ให้นำความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย (มาตรา 69)

4.2.5 การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชน ในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์วิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด (มาตรา 69/1)

4.2.6 มีสิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการ ในเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของทางราชการในตำบล เว้นแต่ข้อมูลหรือข่าวสารที่ทางราชการถือว่าเป็นความลับเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ (มาตรา 71)

4.2.7 ออกข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้บังคับในตำบล ได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรืออำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับไม่เกิน 1,000 บาท เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น (มาตรา 71)

4.2.8 อาจขอให้ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานราชการ หน่วยงาน ของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราวได้ โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม (มาตรา 72) อาจทำการนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หรือร่วมกับสภาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำการร่วมกันได้ (มาตรา 73)

สรุป โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สำคัญ คือ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเลือกตั้งโดย

ราษฎรผู้สิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล นั้น หมู่บ้านละ 26 คน ในกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 1 หมู่บ้าน ให้เลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ 6 คน และกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ให้แต่ละหมู่บ้านมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 3 คน และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น จึงกล่าวได้ว่าโครงสร้างการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้จำลองมาจากการปกครองระบบประชาธิปไตยในระบบรัฐสภา ซึ่งประเทศไทยถือเป็นหลักในการปกครองประเทศ ซึ่งสภาผู้แทนราษฎร และนายกรัฐมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน และมีพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลที่ดำเนินตามนโยบายผู้บริหารซึ่งอยู่ภายใต้กฎหมาย และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ดังแผนภาพที่ 3



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภาพที่ 3 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่มา : บัญญัติ พุ่มพันธ์. 2547 : 40

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง

1. ลักษณะที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง เป็นเขตการปกครองของอำเภอเมือง เป็นตำบลหนึ่งใน 13 ตำบลของอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่เขต รอบนอกของเทศบาลเมืองมหาสารคาม อยู่ทางทิศใต้ ห่างจากจังหวัดมหาสารคาม ประมาณ 7 กิโลเมตร สภาพพื้นที่โดยทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียง มีเขตพื้นที่ติดต่อกับพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง ดังต่อไปนี้

1.1 ทิศเหนือ ติดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเวา อำเภอเมือง มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

1.2 ทิศตะวันตก ติดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเวา อำเภอเมือง มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

1.3 ทิศตะวันออก ติดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเวา อำเภอเมือง มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม และตำบลมิตรภาพ อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม

1.4 ทิศใต้ ติดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง อำเภอเมือง มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

2. พื้นที่และลักษณะภูมิประเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง มีพื้นที่โดยประมาณ 47 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 29,375 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 8.4 ของอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ลักษณะภูมิประเทศของตำบลเวียง พื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม สลับดอนเป็นบางส่วน พื้นที่ ส่วนใหญ่เป็นที่นา สำหรับที่ดอนใช้ในการปลูกพืชไร่และผลไม้ ความสูง 164 เมตร ซึ่งทำให้ พื้นที่ในตำบลเป็นลูกคลื่น

3. ข้อมูลจำนวนประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง มีทั้งหมด 2,416 ครัวเรือน จำนวน ประชากรทั้งหมด 8,031 คน แยกเป็นชาย 3,972 หญิง 4,059 คน

4. เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 16 หมู่บ้าน โดยแยกเป็นหมู่บ้าน จำนวนประชากรและผู้นำชุมชน ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและลักษณะการปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้าง
อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

หมู่	บ้าน	ชาย	หญิง	จำนวนประชากร	ผู้นำชุมชน
2	บ้านหินลาด	163	139	302	ส.อ.พิชญศักดิ์ บุตรราช
3	บ้านแก่น้อย	285	276	561	นายประดิษฐ์ ปักขมะธา
4	บ้านดงน้อย	264	277	541	นายคำสิงห์ รัตนวัน
5	บ้านหนองโพด	276	289	565	นายบุญเลิศ ก่อศักดิ์
6	บ้านคอนบม	380	407	787	นายเวชสุวรรณ อ้นนอก
7	บ้านหินตั้ง	310	325	635	นายสุทธิชัย เศษรักษา
8	บ้านหนองแวง	106	87	193	นายจันดา ไกรราช
9	บ้านหนองเล็ง	33	36	69	นายสมชอบ เรียงลิลา
10	บ้านโนนเคือ	350	348	698	นายเสงี่ยม ลือหาร
11	บ้านหนองเจริญ	165	118	283	นางลำควน อ้นบุรี
12	บ้านโนนสำราญ	325	352	677	นายสนธยา วรสุทธิ
13	บ้านร่วมใจ	407	446	853	นายสำเนา อุทัยแพน
14	บ้านโนนเพ็ก	410	445	855	นายไสว มาคิน
15	บ้านโนนม่วง	90	109	199	นายวิจิตร รักษาพล
16	บ้านคอนหันพัฒนา	167	137	304	นายเสถียร มาอัน
17	บ้านดงน้อย	241	268	509	นายบุญเพ็ง แก้วก่อง

ที่มา : องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้าง, 2552 : 1

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธรรววรรณ พลหาญ (2543 : 117) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยเฉพาะประเด็นวิธีการและขั้นตอนพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนั้น ฝ่ายบริหารจึงควรพิจารณาปรับปรุงการติดต่อและประเมินผลการปฏิบัติงานจัดสัดส่วน และระบบการให้ความดี

ความชอบของแต่ละสายให้เป็นอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมมีความเสมอภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

พรรณทิพย์ กาลชยานันท์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ปิยะนุช นรินทร์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจโดยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านผลงานและการประเมินผล ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่อง ด้านสังคมและสวัสดิการ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสังคมด้านสวัสดิการและด้านความสำเร็จในชีวิต พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 ที่มีเพศอายุ และรายได้แตกต่างกันเห็นว่า ด้านผลงานและการประเมินผล ด้านความสำเร็จในชีวิตด้านการยกย่อง ด้านสังคมและ ด้านสวัสดิการไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานที่มีอายุต่างกันเห็นว่าการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อสามารถทดแทนกันได้เมื่อมีการโยกย้ายหรือลาออก และพอใจกับหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบันและผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญธรรมชาติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

อำนาจ ฉิมมา (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดร้อยเอ็ด คือ ความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ นโยบายการบริหารความก้าวหน้าในตำแหน่ง ประสิทธิภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานและค่าจ้าง ส่วนการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การมีความเพียรพยายาม ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหาทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ รองลงมาคือ การมีความมานะ อุตสาหะในการทำงาน ทำให้งานไม่ยุ่งยากประสบผลสำเร็จ ส่วนการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานทำให้ประสบผลสำเร็จสูงขึ้นไปอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ฐนิตา ปัตตานี (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยแรงจูงใจสูงสุด ด้านความสำเร็จของงานและด้านการปกครองบังคับบัญชา

จิรวัดณ์ เขียวเหลือง (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏกำแพงเพชร วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มี ความสำคัญที่เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏกำแพงเพชร อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร 2) ศึกษาถึงระดับของสิ่งจูงใจของอาจารย์สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร 3) หามาตรฐานหรือแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏ อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร โดยมีสมมติฐานใน การศึกษาดังต่อไปนี้ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏ มีความแตกต่างกันตามภูมิหลังของอาจารย์แต่ละท่าน คือ 1) อาจารย์ที่มีความรู้สึกรู้ว่ามีโอกาสในความก้าวหน้า มีแนวโน้มและมีแรงจูงใจมากกว่าอาจารย์ที่มีความรู้สึกรู้ว่ามีโอกาสน้อยกว่า 2) สวัสดิการที่ ได้รับของอาจารย์แต่ละคณะย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ในลักษณะที่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่ได้รับสวัสดิการที่ดีกว่า จะมีแรงจูงใจมากกว่า 3) กลุ่มอาจารย์ที่ได้รับการ สนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาย่อมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่ม อาจารย์ที่ไม่ได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา 4) กลุ่มอาจารย์ที่ได้รับทุน ด้านการศึกษาค้นคว้าและวิจัย ย่อมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับ ทุนการศึกษาค้นคว้าและวิจัยการศึกษาครั้งนี้ทำสำเร็จลุล่วงไปได้ โดยอาศัยการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ส่งไปให้อาจารย์ผู้สอนใน 5 คณะของสถาบันราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 195 ราย และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 171 ราย คิดเป็นร้อยละ 87.69 จาก ผลการศึกษาวิจัยพบว่า อาจารย์สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร โดยเฉลี่ยเห็นด้วยกับสิ่งจูงใจในการ ปฏิบัติงานที่เป็นปัจจัยด้านองค์กร ในระดับปานกลาง โดยสิ่งจูงใจที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาความก้าวหน้าในการทำงาน

วิเชียร ศรีพฤกษ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานสังกัดโทรศัพท์จังหวัดเชียงใหม่ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดโทรศัพท์จังหวัดเชียงใหม่ และเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างภูมิหลังทางเศรษฐกิจ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขวิทยา และแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของพนักงาน การศึกษาในครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการออกแบบ สอบถามพนักงานของบริษัททศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ 304 คน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพการสมรส ที่อยู่อาศัย คุณวุฒิและเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และพนักงานที่มีภูมิลำเนาทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม และการทำงานที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจต่างกัน ยกเว้น กลุ่มอายุ ที่พบว่า พนักงานที่อยู่ในกลุ่มอายุที่ต่างกัน และพนักงานส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่มี ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะและ ขอบเขตงาน ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์สูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ณรงค์ เอี่ยมสม, ร.ต.อ. (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัย จูงใจในการทำงานของช่างอากาศยานกองบินตำรวจกับช่างอากาศยานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของช่างอากาศยาน กองบินตำรวจกับช่างอากาศยานบริษัทการบินไทย 2) ศึกษาปัญหาที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการ ทำงานของช่างอากาศยานกองบินตำรวจและช่างอากาศยานบริษัทการบินไทยการศึกษาวิจัยใน ครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาและ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาทั้งหมด 220 คน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ประชากรของช่างอากาศยานกองบินตำรวจ ที่ประจำการอยู่สังกัดกองบังคับการ กองบินตำรวจ จำนวน 150 คน และช่างอากาศยานของบริษัทการบินไทยในส่วนที่ทำหน้าที่ ซ่อมบำรุงอากาศยานให้กับกองบินตำรวจ จำนวน 70 คน พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของช่างอากาศยานกองบินตำรวจกับช่างอากาศยานบริษัทการบินไทย มีความแตกต่างกัน โดย ระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานช่างอากาศยานบริษัทการบินไทย มีมากกว่าช่างอากาศยาน กองบินตำรวจ และระดับปัญหาปัจจัยจูงใจในการทำงานของช่างอากาศยานกองบินตำรวจกับ ช่างอากาศยานบริษัทการบินไทย มีความแตกต่างกัน โดยระดับปัญหาปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของช่างอากาศยานกองบินตำรวจ มีมากกว่าช่างอากาศยาน บริษัทการบินไทย

ชนัญธิดา ประ โยชริศ (2547 : 79-80) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง อาจ เป็นเพราะว่าสถานงานบางสายงานมีความก้าวหน้าอยู่ในระดับต่ำซ้ำ ใช้ระยะเวลาในการครอง ตำแหน่งนาน มีข้อจำกัดด้านการศึกษาค่อนข้างสูง พร้อมทั้งมีการกำหนดตำแหน่งไว้กับระดับ

เงินเดือน อธิบายว่าถ้าเงินเดือนไม่ถึงก็ไม่สามารถดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ประกอบกับเทศบาลมีการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการค่อนข้างบ่อย ทำให้นโยบายการบริหารปรับเปลี่ยนไป กับคณะบุคคล ข้าราชการบางครั้งขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงานอันมีผลต่อแรงจูงใจ ส่วนด้านความสำคัญระหว่างบุคคลนั้น อาจเป็นไปได้ว่าผู้ปฏิบัติงานส่วนหนึ่งปฏิบัติงานอยู่ภายนอก อีกส่วนหนึ่งปฏิบัติงานประจำอยู่ภายในอาคาร ทำให้โอกาสในการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดและความเข้าใจกันอาจลดลงบ้าง ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานนั้นอาจกล่าวได้ว่า ขึ้นอยู่กับการจัดสรรงบประมาณในการปรับปรุงค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการหน่วยงานอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ปฏิบัติงาน

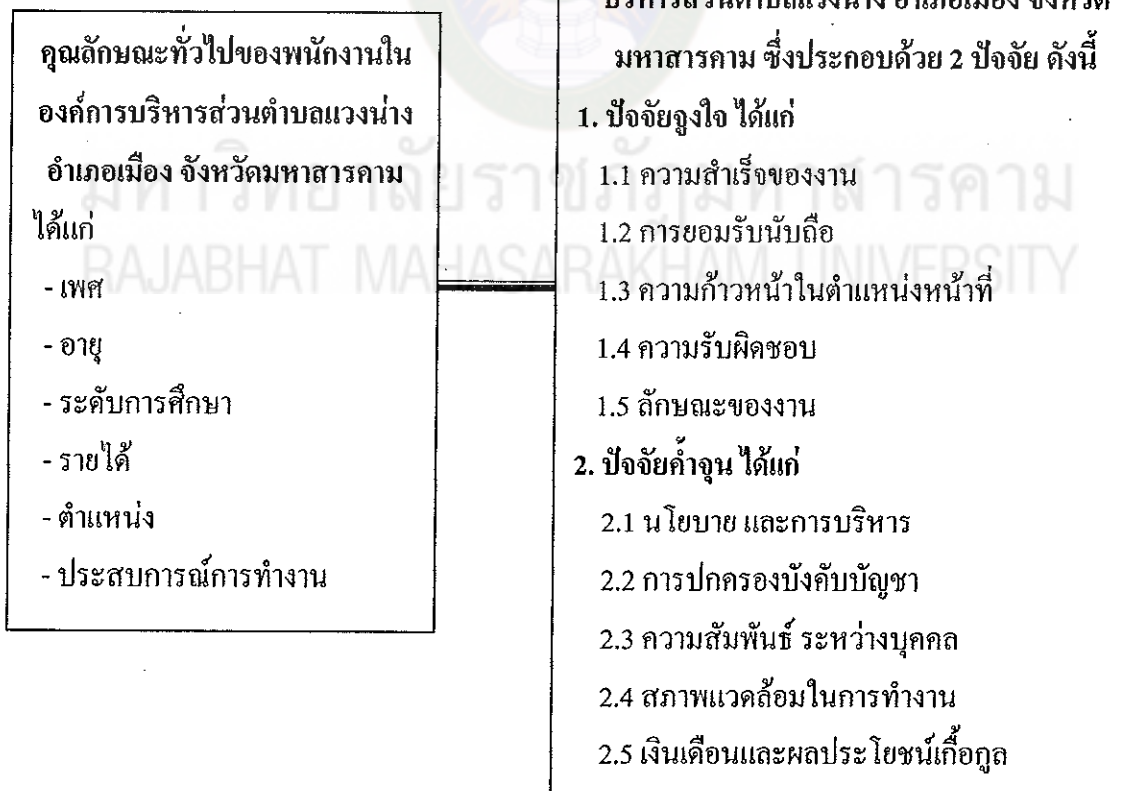
รชนีกร ชัดยอค (2550 : 5-6) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพสมรสส่วนใหญ่โสด ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในตำแหน่งงานพนักงานส่วนตำบลมากที่สุด รายได้ส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท การเข้ารับราชการส่วนใหญ่เริ่มบรรจุครั้งแรก มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด และส่วนใหญ่สถานที่ทำงานในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วน ตำบลมากที่สุด ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดจำนวน 134 คน ที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ประกอบด้วย 7 ปัจจัย พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดจำนวน 134 คน ที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความก้าวหน้า ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการทดสอบสมมุติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตัวแปรการเข้ารับราชการที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่วนตัวแปรด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ สถานที่ทำงานในเขตพื้นที่ที่แตกต่างกัน และประสบการณ์ทำงานอยู่ในเขตพื้นที่ ไม่มีผลต่อทำให้

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปได้ว่า จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง พบว่า การทำงานในองค์กรจะสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ ที่จะสร้างแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นแรงผลักดันให้พนักงานหรือ ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ และความเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงาน และจะแสดงพฤติกรรมตอบสนองในสิ่งที่ตนต้องการ ทั้งนี้จะส่งผลถึงการปฏิบัติงานทำให้ผลงานที่ออกมาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและหน่วยงานที่รับผิดชอบ

กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษา ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก บาร์นาร์ด และซินเดอร์แมน (Herzberg, Barnard and Synderman, 1959 : 113-115) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาตามแผนภาพที่ 4 ดังนี้



แผนภาพที่ 4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา