



























































































































- 2.5.3) มีความสนใจเอาใจใส่กับความรู้สึกรักของคนอื่น
- อย่างจริงใจ
- 2.6) สรุปลักษณะของแรงจูงใจ
- จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปลักษณะของผู้ที่มี
- แรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงได้ ดังนี้
- 2.6.1) จะปฏิบัติงานที่ดีเมื่อรับสัมพันธภาพที่ดี
- 2.6.2) มีแนวโน้มนำรักษาสัมพันธระหว่างตนเองกับ
- ผู้ร่วมงานหรือองค์การ พยายามฟื้นฟูสัมพันธภาพที่ถูกทำลาย รักความสามัคคี
- 2.6.3) ชอบทำงานเป็นทีม พอใจในการร่วมมือ หลีกเลี่ยง
- ความขัดแย้ง
- 2.6.4) เรียนรู้ความสัมพันธ์ทางสังคมได้อย่างรวดเร็ว
- 2.6.5) ยึดติดกับสัมพันธภาพส่วนบุคคลที่มีอยู่
- 2.6.6) แสวงหาสถานการณ์ที่เปิดโอกาสเพื่อ
- ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในกลุ่มหรือองค์การ
- 2.6.7) เอาใจใส่และให้ความสำคัญกับความรู้สึกรักของผู้อื่น
- 2.6.8) มีความพอใจจากการเป็นที่รักของผู้อื่น
- 2.6.9) ต้องการเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น กลัวการถูกปฏิเสธ
- การดีค่าจากสังคม
- 2.6.10) แสดงออกถึงความรักต่อผู้อื่น และต้องการความ
- รักตอบแทน

### 3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive)

แรงจูงใจใฝ่อำนาจ มี 2 ลักษณะ คือ แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางบุคคล และแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสถาบันหรือทางสังคม แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมนั้นเป็นตัวตัดสินใจความสำเร็จในการบริหารที่สำคัญ เพราะบุคคลที่มีความต้องการทางสังคมสูงจะมุ่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์การ ทำงานให้สำเร็จโดยวิถีทางขององค์การเต็มใจ เสียสละ เพื่อประโยชน์ขององค์การ สามารถกล่าวได้ว่าแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมเป็นแรงจูงใจที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารในปัจจุบันควรสร้างให้เกิดแก่ตน



3.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่อำนาจ คือ เป็นความต้องการครอบงำ และชักจูงผู้อื่น เป็นความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ ต้องการให้ผู้อื่นคล้อยตามตน หรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือไม่ทำในสิ่งที่ตนไม่ต้องการ หรืออ้างอิทธิพลและทำชื่อเสียงให้กับตนเอง (สมยศ นาวิกาน. 2543 : 319)

3.2 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง ได้มีผู้ที่ให้แนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง ดังนี้

3.2.1 ลักษณะการแสดงออกของแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มี 6 ลักษณะ คือ แมคคลีแลนด์ (McClelland. 1985 : 280-596)

1) ความก้าวร้าว ความอึดเหนี่ยว การทำงานเชิงรุก

(Aggressiveness)

2) การสร้างภาพลักษณ์ของตนเองที่แตกต่างกับสังคม

(Negative self image) การแสดงออกถึงการรักษาสิทธิของตนเอง เช่น หัวรั้น คือ ไม่พอใจ โกรธ การตัดสินใจ แนวปฏิเสธ

3) การเข้าครอบครองอำนาจ (Entry into influential

occupation)

4) การแสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศ (Search for prestige)

ชอบให้บุคคลที่อยู่รอบข้างมีความศรัทธา เชื่อศรัทธา จงรักภักดี ให้การสนับสนุน

5) การแสดงออกเพื่อให้เห็นที่รู้จักในกลุ่มเล็ก ๆ (Acting so as to be recognized in small groups) ชอบให้สมาชิกในกลุ่มรับใช้เขา บุคคลเหล่านี้จะชอบทำให้ตนเองเด่นในกลุ่ม เขาจะมีความยุติธรรม ต้องการเป็นผู้นำที่ดี

6) การเสี่ยง (Risk talking) บุคคลเหล่านี้จะมีความสมัครใจที่จะอดทนด้านร่างกาย ชอบความเสี่ยงอันตรายนอกจากนี้แมคคลีแลนด์ ได้กล่าวถึงสิ่งที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ได้แก่ การมาด้วยการแข่งขัน การแสดงออกถึงการรักษาสិทธิ ความสนใจในสิ่งที่สามารถบรรลุได้ และการสร้างอำนาจ บารมี เกียรติยศ ชื่อเสียง

3.2.2 การค้นพบของแมคคลีแลนด์เกี่ยวกับผู้จัดการที่ใช้อำนาจสู่ความสำเร็จมีบุคลิกภาพ 4 ลักษณะ คือ (Nelson, Organ and Bateman, 1993 : 320)

1) เชื่อในระบบอำนาจ เชื่อว่าสถาบันมีความสำคัญและอำนาจเป็นสิ่งที่มีค่า

2) ฝึกฝนในการทำงาน เชื่อว่างานที่ดีสำหรับบุคคลที่เหนือกว่า และสิ่งที่ตามมาก็คือผลผลิตที่มีค่า

3) ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว

4) เชื่อในความยุติธรรม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2539 : 375) กล่าวถึงผลการวิจัยของแมคคิลแลนด์ และทีมงานวิจัยได้พบว่า บุคคลมีความต้องการอำนาจสูงสุดจะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้จะต้องการความเป็นผู้นำ เป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหา หรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงขึ้น และกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

สมยศ นาวิการ (2543 : 319) ให้แนวคิดว่า ผู้บริหารที่ต้องการอำนาจสูงนั้นจะมุ่งควบคุม บุคคล ข้อมูล และทรัพยากรอื่นที่จำเป็นต่อการที่บรรลุเป้าหมายมากกว่าบุคคล เช่นนี้จะมีคุณลักษณะที่มุ่งการได้มา การใช้หรือการรักษาอำนาจหรืออิทธิพลเหนือผู้อื่น ชอบการแข่งขันกับผู้อื่นในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้ครอบงำได้ สนุกสนานกับบุคคลอื่น มีความต้องการอำนาจ 2 แบบ คือ บุคคล และสถาบัน บุคคลที่มีความต้องการอำนาจส่วนบุคคลสูงจะต้องการครอบงำผู้อื่น พวกเขาคาดหวังให้ผู้ตามจงรักภักดีต่อพวกเขา โดยส่วนตัวแทนที่จำเป็นต่อองค์การ ในทางกลับกันบุคคลที่มีความต้องการทางสถาบันสูงจะมุ่งที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อที่จะแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์การ พวกเขาชอบทำงานตามวิถีทางขององค์การ และเต็มใจเสียสละเพื่อองค์การนอกจากนี้ได้มีข้อคำถามเกี่ยวกับความต้องการอำนาจสูง 4 ข้อ ดังนี้

3.2.3 ผู้ที่มีความต้องการสูงด้านอำนาจ จะมีลักษณะดังนี้ (นรา สม

ประสงค์. 2545 : 1-8)

- 1) อยากรักษาอิทธิพลและนำผู้อื่น
- 2) อยากทำการควบคุมผู้อื่น
- 3) ผูกติดกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม
- 4) ชอบแนะนำ ให้ความคิดเห็น ประเมินและพยายาม ให้ผู้อื่น

เป็นไปตามที่ตนคิด

- 5) ชอบแสวงหาตำแหน่งผู้นำเมื่อมีกิจการกลุ่ม

3.2.4 จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปลักษณะบุคลิกภาพของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง ได้ดังนี้

- 1) ต้องการมีอิทธิพลและนำผู้อื่น
- 2) แสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศ อำนาจให้กับตนเอง
- 3) ขอบแข่งขันกับบุคคลอื่นในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้เขาครอบงำได้
- 4) มักจะชักจูงให้บุคคลอื่นคล้อยตามหรือ โน้มน้าวให้ทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ
- 5) เป็นคนพูดจาเปิดเผย บังคับ เรียกร้อง
- 6) ชอบสอน ชอบพูดในที่ประชุม
- 7) ต้องการความเป็นผู้นำในกลุ่ม
- 8) ต้องการงานให้เหนือกว่าผู้อื่น
- 9) มีความกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้มีประสิทธิภาพ
- 10) เชื่อในระบบอำนาจ ความยุติธรรม

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ พบว่าแรงจูงใจทั้ง 3 ด้านคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ช่วยพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร และสามารถพัฒนาประเทศได้ การศึกษาของแมคคิลแลนด์ กล่าวว่า แรงจูงใจทางสังคมเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้ โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ สามารถเริ่มต้นเรียนรู้ตั้งแต่สถาบันครอบครัว ผู้ปกครองต้องให้ความสำคัญกับการปลูกฝังให้เด็กเกิดแรงจูงใจทั้ง 3 ด้าน อย่างเหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป เพราะโดยทั่วไปบุคคลแต่ละคนจะมีแรงจูงใจทั้งสาม แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน แรงจูงใจอย่างใดอย่างหนึ่งจะมีความ โน้มเอียงที่จะเป็นคุณลักษณะของบุคคล และหากต้องการสร้างบุคลากรในหน่วยงานให้มีแรงจูงใจภายในที่เหมาะสมก็สามารถพัฒนาด้วยการฝึกอบรม นับได้ว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ผู้บริหารควรสร้างให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง และผู้ร่วมงาน เพื่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การ

## องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม มีบริบทที่สำคัญดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์ เป็นตำบลเก่าแก่ตั้งมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2453 จนถึงปัจจุบันเป็นเวลา 91 ปี ประชาชนส่วนใหญ่เป็นชาวญ้อ พูดภาษาไทย (ญ้อ) นับถือศาสนาพุทธ อยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอโพนสวรรค์ ระยะห่างจากตัวอำเภอประมาณ 1 กิโลเมตร ห่างจากตัวจังหวัดประมาณ 45 กิโลเมตร พื้นที่ขององค์การโพนสวรรค์จะล้อมรอบพื้นที่เทศบาลตำบลโพนสวรรค์ โดยรวมพื้นที่ดินขาดความอุดมสมบูรณ์ พื้นที่ทำกินอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติและที่สาธารณะ มีจำนวนหมู่บ้านทั้งสิ้น 13 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ 1 บ้านโพนสวรรค์ หมู่ 2 บ้านเสาเล้าใหญ่ หมู่ 3 บ้านเสาเล้าน้อย หมู่ 4 บ้านโคกก่อง หมู่ 5 บ้านโพธิ์ศรี หมู่ 6 บ้านหนองหญ้าปล้อง หมู่ 7 บ้านหนองสะโน หมู่ 8 บ้านหนองนางเลิง หมู่ 9 บ้านท่าเรือ หมู่ 10 บ้านเสาเล้าเหนือ หมู่ 11 บ้านโพนสวรรค์ หมู่ที่ 12 บ้านโพธิ์ศรี หมู่ที่ 13 บ้านเสาเล้าทุ่ง จำนวนประชากรในเขต อบต. 7,728 คน และจำนวนหลังคาเรือน 1,704 หลังคาเรือน (สำนักงานทะเบียนราษฎร อำเภอโพนสวรรค์. 2554 : 7) มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน 34 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอโพนสวรรค์. 2554 : 5) ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ปัจจุบันมีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด 10 หมู่บ้าน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา ระยะทางห่างจากอำเภอโพนสวรรค์ประมาณ 5 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 41,605 ไร่ สภาพภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบลุ่มทิศเหนือติดกับ ตำบลนาขมิ้น อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ทิศใต้ ติดกับ ตำบลบ้านผึ้ง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลนาโง อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลโพนสวรรค์ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวนประชากรในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก มีจำนวนทั้งสิ้น 5,911 คน และจำนวนหลังคาเรือน 1,243 หลังคาเรือน (สำนักงานทะเบียนราษฎรอำเภอโพนสวรรค์. 2554 : 7) มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน 28 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอโพนสวรรค์. 2554 : 5) ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนจาน แยกมาจากตำบลโพนสวรรค์ เมื่อปี พ.ศ. 2529 มีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด 7 หมู่บ้าน โดยมีนายหนูพร เหลินต้ายซ้าย เป็นกำนันคนแรกของตำบลโพนจาน ปัจจุบันมีทั้งหมด 11 หมู่บ้าน และมีนายชนะ เทพภรณ์ เป็นกำนัน ระยะทางห่างจากอำเภอโพนสวรรค์ 5 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 33,472 ไร่ สภาพภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบลุ่มและเป็นเนินสูงเป็นบางส่วน ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลนาหัวบ่อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ทิศใต้ ติดกับ ตำบลโพธิ์ไพศาล อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลบ้านคือ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวนประชากรในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพนจาน มีจำนวนทั้งสิ้น 4,805 คน และจำนวนหลังคาเรือน 1,109 หลังคาเรือน (สำนักงานทะเบียนราษฎร อำเภอโพนสวรรค์. 2554 : 7) มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน 22 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอโพนสวรรค์. 2554 : 5) ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาใน เมื่อ 200 ปี มาแล้ว มีชนเผ่า “ญ้อ” โดยการนำของนายสมปิตะ พร้อมพวก จำนวน 4 ครอบครัว ได้อพยพมาจากอำเภอท่าอุเทน อยู่ห่างจากที่ตั้งปัจจุบันไปทางทิศตะวันออกประมาณ 20 กิโลเมตร มาตั้งถิ่นฐานบ้านเรือนอยู่ที่บริเวณห้วยเซกา ตั้งชื่อหมู่บ้านว่า “บ้านทุ่งลม” ต่อมาเกิดโรคระบาด ประชาชนล้มตายเป็นจำนวนมาก ประกอบกับพื้นที่เดิมคับแคบ จึงอพยพมาตั้งหมู่บ้านใหม่ เรียกว่า “บ้านนาใน” กำนันคนปัจจุบันชื่อนางหนูพิน หัตระสา ได้ยกฐานะขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2540 ระยะทางห่างจากตัวอำเภอโพนสวรรค์ 13 กิโลเมตร ห่างจากตัวจังหวัดนครพนม 38 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 38,071 ไร่ สภาพภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบลุ่ม ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลนาขมิ้น อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ทิศใต้ ติดกับ ตำบลบ้านผึ้ง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลรามราช อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทิศตะวันตกติดกับ ตำบลโพนบก อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวนประชากรในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาใน มีจำนวนทั้งสิ้น 4,381 คน และจำนวนหลังคาเรือน 820 หลังคาเรือน (สำนักงานทะเบียนราษฎร อำเภอโพนสวรรค์. 2554 : 7) มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 25 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอโพนสวรรค์. 2554 : 5) ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น จัดตั้งขึ้นเป็นตำบลเมื่อปี พ.ศ. 2564 มีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด 16 หมู่บ้าน ระยะทางห่างจากอำเภอโพนสวรรค์ 8 กิโลเมตร สภาพภูมิประเทศ



เป็นพื้นที่ราบลุ่มสลับที่ดอน ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลท่าจำปา อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทิศใต้ ติดกับ ตำบลโพนสวรรค์ ตำบลโพนบก และตำบลนาโน อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลโนนตาล อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลนาคำ และตำบลนาเคือ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำนวนประชากรในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น มีจำนวนทั้งสิ้น 8,893 คน และจำนวนหลังคาเรือน 1,918 หลังคาเรือน (สำนักงานทะเบียนราษฎร อำเภอโพนสวรรค์. 2554 : 7) มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน 37 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอโพนสวรรค์. 2554 : 5) ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาหัวป่อ มีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด 9 หมู่บ้าน ระยะทางห่างจากอำเภอโพนสวรรค์ 11 กิโลเมตร สภาพภูมิประเทศเป็นพื้นที่เป็นแอ่งกระทะ ลักษณะดินลูกรังปนทรายและเป็นดินเหนียว มีลำห้วยทวยเป็นแหล่งน้ำที่สำคัญที่ใช้เพื่อการเกษตร ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลนาเคือ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ทิศใต้ ติดกับ ตำบลโพนจาน อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลโพนสวรรค์ และตำบลนาขมิ้น อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวนประชากรในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาหัวป่อ มีจำนวนทั้งสิ้น 4,708 คน และจำนวนหลังคาเรือน 1,138 หลังคาเรือน (สำนักงานทะเบียนราษฎร อำเภอโพนสวรรค์. 2552 : 7) มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน 28 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอโพนสวรรค์. 2554 : 5) ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ จัดตั้งขึ้นเป็นตำบลเมื่อปี พ.ศ. 2412 หรือประมาณ 131 ปีมาแล้ว โดยได้มีครอบครัวของขุนค้อ (ปัจจุบันเป็นตระกูลอนุญาหงษ์) พร้อมเพื่อนบ้านประมาณ 10 ครอบครัว ได้พากันอพยพข้ามแม่น้ำโขง ผ่านอำเภอท่าอุเทน มาเรื่อยๆ จนถึงบริเวณที่ตั้งเหมาะสม ซึ่งเป็นที่ตั้งปัจจุบันแล้วพากันตั้งบ้านเรือนขึ้น ต่อมา มีชาวบ้านจากที่อื่นย้ายเข้ามาปลูกบ้านเรือนจนเป็นหมู่บ้านขนาดใหญ่ และได้ยกฐานะเป็นตำบลบ้านค้อ มีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด 15 หมู่บ้าน ระยะทางห่างจากอำเภอโพนสวรรค์ 22 กิโลเมตร สภาพภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบลุ่มสลับที่ดอน ทิศเหนือติดกับตำบลโพนสว่าง ตำบลบ้านเอื้อง และตำบลนาเคือ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ทิศใต้ติดกับ อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร ทิศตะวันออกติดกับตำบลนาหัวป่อ และตำบลโพนจาน อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ทิศตะวันตกติดกับ ตำบลนาหัว อำเภอนาหัว

จังหวัดนครพนม จำนวนประชากรในเขตพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น มีจำนวนทั้งสิ้น 12,649 คน และจำนวนหลังคาเรือน 2,584 หลังคาเรือน (สำนักงานทะเบียนราษฎรอำเภอโพนสวรรค์. 2554 : 7) มีบุคลากรสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน 38 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอโพนสวรรค์. 2554 : 5) ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบล

ตารางที่ 1 องค์กรบริหารส่วนตำบล ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ในเขตอำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

ลำดับ	องค์กรบริหารส่วนตำบล	ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
1	โพนสวรรค์	17	12	5	34
2	โพนบก	11	12	5	28
3	โพนจาน	11	9	2	22
4	นาโน	10	13	2	25
5	นาขมิ้น	11	22	4	37
6	นาห้วยบ่อ	9	16	3	28
7	บ้านค้อ	13	22	3	38
รวม		82	106	24	212

ที่มา : สำนักงานสำนักงานท้องถิ่นอำเภอโพนสวรรค์. 2554 : 5

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขนิษฐา วัฒนโอพารนนท์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานรวม 9 ด้าน ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีขวัญและกำลังใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับสูง รองลงมาด้านพึงพอใจในหน้าที่มีขวัญและกำลังใจสูง ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบมีขวัญและกำลังใจสูง สำหรับด้านความเสมอในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจปานกลาง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีส่วนใหญ่มีขวัญและกำลังใจสูง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา ความเสมอภาคในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความพึงพอใจในหน้าที่ ความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และการรับรู้ต่อความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

ระวีวรรณ ปัญญาช่วย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก กลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พนักงาน โดยรวมให้ความสำคัญในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก ในรายละเอียดของแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และปัจจัยที่ทำให้พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกลุ่มปัจจัยบำรุงรักษา พนักงาน โดยรวมให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในรายละเอียดของแต่ละปัจจัยพบว่าปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านตำแหน่งหรือสถานภาพ ส่วนปัจจัยที่ทำให้พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ



ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชาจากหัวหน้าหน่วยงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน

ชัญญิตา ประโยชริด (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบุคลากรมีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุนทรี วรรณไพเราะ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ลักษณะงาน ความก้าวหน้า การนิเทศงาน การยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ แรงจูงใจในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงานและเงินเดือน

คันศร แสงศรีจันทร์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู อำเภอมือ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

นิพนธ์ พรหมจารี (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ไซพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอ ไซพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

สุภาพ กันธิมา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ

ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยจำเป็นในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยใจอื่น คือ การพัฒนาและความก้าวหน้า และปัจจัยจำเป็นอื่น คือ ค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น บำนาญ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล เงิน โบนัส ด้านสันตนาการและ การกีฬา ที่อยู่อาศัย การเดินทาง และขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคา ยุติธรรม การจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุดมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า พนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีความแตกต่างกันทางด้านอายุ และการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

อรรถพล สีหนาจ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร พบว่าแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับสูง และพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

อรุณรัตน์ อิมรัง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน และมีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

วัชระ บุญปลอด (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพะเยา พบว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพะเยาในระดับมาก และแรงงูใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พบว่า พนักงานที่มีเพศ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน สำหรับอายุและสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน ลูกจ้างมีความไม่มั่นคงใน

ตำแหน่งหน้าที่การงานอาจถูกให้ออกได้ง่ายกว่าข้าราชการประจำ และเรื่องสวัสดิการก็ได้รับไม่เท่าเทียมกัน

สุกัญญา กำจร (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ด้านปกครองบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ และตำแหน่งงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อจำแนกแรงจูงใจตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ละมุด บุตรา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนแรงจูงใจที่มีผลจากปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า และอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านเงินเดือน และพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กนกพร แสงไกร (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นปัจจัยจูงใจพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และจำแนกเป็นปัจจัยจำแนก พบว่ามีแรงจูงใจในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านนโยบาย และการบริหาร กับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ

อิสริย์ ไทรตระกูล (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านเงินเดือนมีอิทธิพลสูงสุด

กัญจนา รัชญาหาร (2554 : บทคัดย่อ) แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร และด้านการยอมรับนับถือ และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ไรท์ (Wright, 2001 : Abstract) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน โดยศึกษาการจูงใจในบริบทของหน่วยงานของรัฐบาล ผลการศึกษาพบว่า การทำงานโดยสภาพโดยทั่วไปในหน่วยงานของรัฐบาลจะมีองค์ประกอบคือ เป้าหมายขององค์กร ความขัดแย้ง ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ และเป้าหมายที่พิเศษเฉพาะของแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจในลำดับแรกของการทำงาน และผลการศึกษาพบอีกว่า กรอบของเหตุผลที่หนักแน่น จะมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรในอนาคต ซึ่งสามารถเป็นพลัง



พิเศษที่เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและเพิ่มผลผลิตขององค์การของรัฐบาลได้จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ มีความสอดคล้องกัน คือผู้บริหารส่วนใหญ่มีแรงจูงใจสูงในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วนำมาเปรียบเทียบกับทฤษฎีของแมคคิลเลนด ผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่า ความต้องการความสำเร็จในงาน ความต้องการความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน ความต้องการใช้อำนาจอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้การศึกษางานวิจัยพบว่า การเพิ่มแรงจูงใจให้เกิดขึ้นสำหรับผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานทำได้หลายแบบ เช่น เริ่มจากการให้ผู้ร่วมงานได้เข้าใจถึงเป้าหมายขององค์การ ระเบียบข้อบังคับ และเป้าหมายที่พิเศษขององค์การ สิ่งเหล่านี้ถือเป็นแรงจูงใจเบื้องต้นและหลายงานวิจัยได้ข้อสรุปที่คล้ายคลึงกันว่า สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของผู้นำ ความมีเหตุผลในการทำงานสามารถเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานได้

แมนนิง (Manning. 1997 : 4028-A) ทำการวิจัยสภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ฝ่ายบริหารในรัฐเวอร์จิเนีย โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจูงของเฮิร์ซเบอร์ก และการยอมรับนับถือ เห็นว่า เป็นสิ่งสำคัญมากที่สุด และงานที่ทำนั้นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า เป็นปัจจัยกระตุ้น ส่วนปัจจัยค่าจูงของเฮิร์ซเบอร์กที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ชุมชนถือว่าเป็นตัวค่าจูงและเห็นว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญมากที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับคณะกรรมการโรงเรียนเห็นว่าเป็นตัวจูงใจ

จอห์นตัน และเบวิน (Johnston and Bavin. 1973: 136 – 141) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานทดสอบกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบอร์ก โดยศึกษาเกี่ยวกับประชากรจำนวน 130 คน ในโรงเรียนราษฎร์แห่งหนึ่งในประเทศออสเตรเลีย โดยใช้แบบสอบถามและผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน และสิ่งที่ทำให้ไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุดคือสภาพการทำงานและการนิเทศงาน

จากการศึกษาจึงพบว่า การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีตัวแปรที่สำคัญ ๆ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า จากการปฏิบัติงาน เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน การเติบโตทางวิชาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สถานภาพของอาชีพ

นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัวและความ  
มั่นคงปลอดภัยในการทำงาน



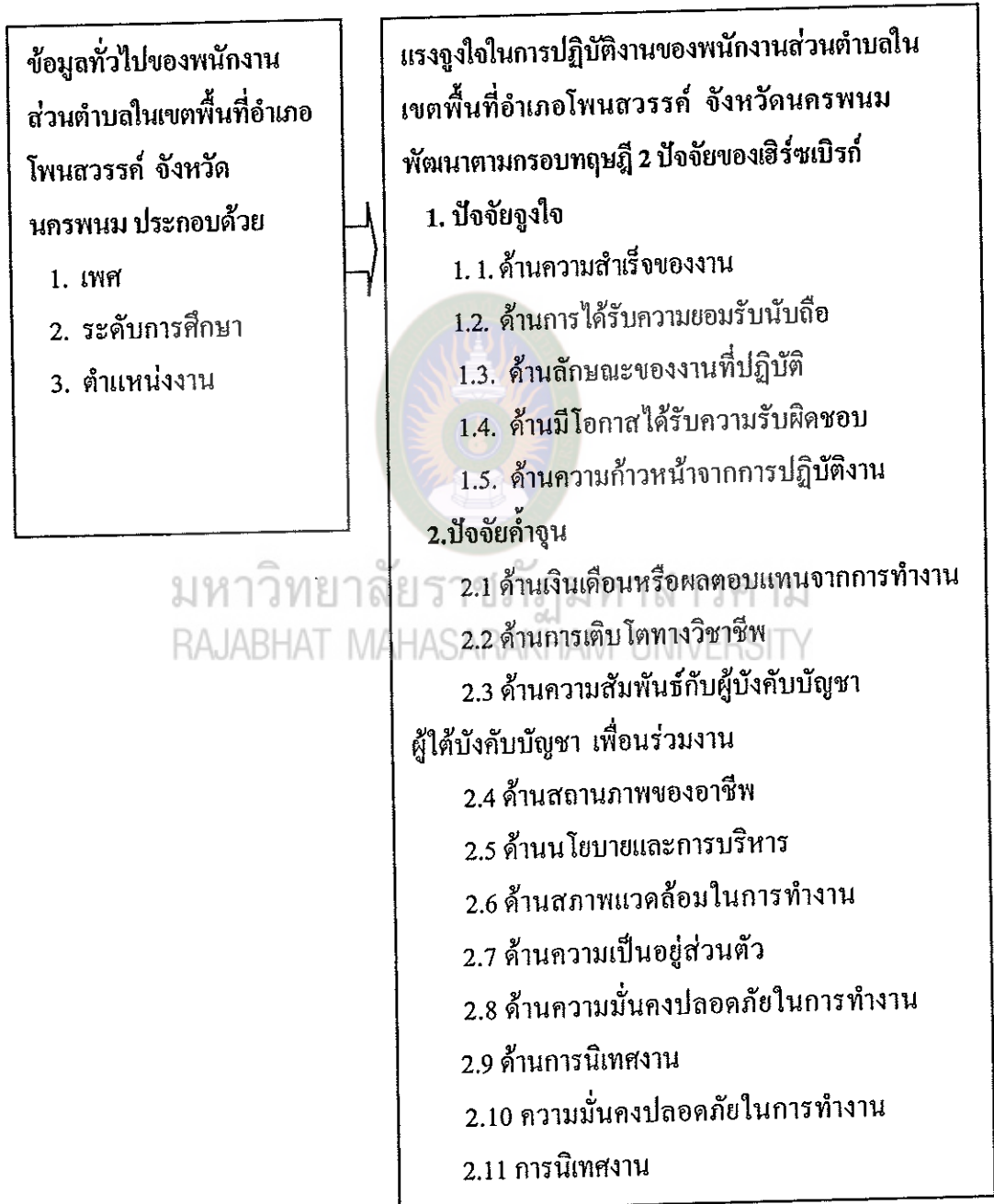
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการวิจัยแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาพัฒนาตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : อ้างถึงใน ยุภาพร ยูภาส. 2550 : 256-258) จำนวน 14 ด้าน มาเป็นกรอบแนวคิด ดังแผนภาพที่ 2

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย