

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล
4. บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่เกิดการเริ่มต้น (Initiate Starting) ชักนำ (Directing) และค้ำจุนพฤติกรรม (Sustain Maintaining) เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทางด้านร่างกายหรือจิตใจ เป็นพลังกระตุ้นให้มนุษย์ได้แสดงพฤติกรรมการทำงานให้มุ่งสู่เป้าหมาย หรือหลีกเลี่ยงจากสภาวะการณ์ที่ไม่พึงปรารถนา (Zimbrado and Weber. 1997 : 304 ; Wood. 1999 : 358 , ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542 : 363 , และ เรียม ศรีทอง. 2542 : 352) ซึ่งการจะเกิดการจูงใจได้นั้น ก็ต้องอาศัยแรงจูงใจ (Motive) อาจเป็นแรงจูงใจภายนอก หรือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตนเองที่จะมากระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2543 : 28 – 291) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจคือพลังที่ริเริ่มกำกับและค้ำจุนพฤติกรรม และการกระทำส่วนบุคคล และเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ให้ความมุ่งหมาย หรือทิศทางแก่พฤติกรรม นอกจากนี้ ได้กล่าวถึงคุณลักษณะพื้นฐานของแรงจูงใจ 3 ประการ คือ ความพยายาม ความไม่หยุดยั้ง และทิศทาง

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2545 : 153) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง องค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายจากการให้ความหมายของแรงจูงใจหลากหลาย

ริงสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 81) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นความต้องการ (Need) ที่เกิดขึ้น อย่างรุนแรงภายในจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความเครียดบุคคลจึงพยายามหาวิธี เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ทั้งนี้แรงจูงใจที่ถูกต้องและเหมาะสมจะกระตุ้นให้บุคคลากรตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเททำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุดใน

ศิริลักษณ์ ไทรหอมหวล (2550 : เอกสารคำสอนกระบวนการวิชาสุขภาพจิต) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก ทำให้เกิดความ ต้องการ ส่งผลให้เกิดแรงขับ ซึ่งผลักดันให้บุคคลทำพฤติกรรมเพื่อสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ชัชวาลิต สรวารี (2552 : 86) กล่าวว่า การจูงใจหมายถึง การสร้างสิ่งเร้าแต่ละสิ่ง เพื่อกระตุ้นให้คนทำงาน จะได้ผลเฉพาะสำหรับแต่ละคนเท่านั้น เพราะแต่ละคนมี (Motivies Profile) ที่แตกต่างกัน และที่สำคัญสิ่งเร้า นั้น จะต้องสร้างความสุขทางใจ ซึ่งออกมาในรูปแบบของความสนุกและความพึงพอใจในผลงานของตนอยู่เสมอ

อนิวัช แก้วจันทง (2550 : 206) กล่าวว่า การจูงใจหมายถึง การสร้างแรงขับหรือแรงผลักดัน เพื่อกระตุ้น หรือชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติทั้งในหน้าที่และความรับผิดชอบ หรือไม่ใช่หน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดความสำเร็จ

แนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังภายในของแต่ละบุคคลที่จะถูกกระตุ้น โดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ออกมาเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการหรือมีผู้ทำการชักจูง

2. ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจนั้นมีหลายลักษณะ โดยมีนักวิชาการหลายคนได้สรุปไว้ ดังนี้

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

ทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation – Hygiene Theory) ของ (Herzberg) คือ ปัจจัยแรกเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน มีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ให้พนักงานได้รับการตอบสนองแล้วจะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานและเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่คนทำงานจะเกิดความไม่พอใจในการทำงาน หากไม่ได้รับการตอบสนอง แต่เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานสถานะของอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร

อัตราความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของทั้งสองปัจจัยจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ การตอบสนองและเป็นไปตามลำดับ ในการแก้ปัญหาเรื่องนี้ (Herzberg) ได้เริ่มต้น พัฒนาการปรับปรุงงาน (Job Enrichment) เพื่อให้คุณค่าในงานสูงขึ้นและให้มีปัจจัยจูงใจเพิ่มขึ้นในตัวงาน ทำให้งานที่มีความหมายมากขึ้น มีความสำเร็จมากขึ้น มีการยอมรับ มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็นอย่างมาก มีแนวคิดของ (Herzberg) เกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยค้ำจุน
<p>สิ่งที่ทำให้พอใจ สิ่งกระตุ้นให้ทำงานและยกระดับงาน งานที่ทำ องค์กรประกอบที่จูงใจให้ทำงานมี ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความสำเร็จของทำงาน 2. การยอมรับนับถือ 3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4. ความรับผิดชอบ 5. ลักษณะของงาน 	<p>สิ่งที่ทำให้ไม่พอใจ สิ่งที่รักษาและป้องกันงานที่ทำ สถานะที่ทำงาน องค์กรประกอบที่ค้ำจุน ความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานมี ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เงินเดือน / ค่าจ้าง 2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน 3. สถานะของอาชีพ 4. การปกครองบังคับบัญชา 5. นโยบายและการบริหารงาน

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวที่ทำให้ไม่พอใจนั้นเกี่ยวข้องกับที่ทำงานมากกว่างานที่ทำ ดังนั้น จึงเป็นมูลเหตุจูงใจ หรือตัวหนุณกำลังเพียงส่วนย่อยต่อคนส่วนใหญ่ตัวที่ทำให้ไม่พอใจนั้นจะมองข้ามเสียไม่ได้ เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้ความพึงพอใจเกิดขึ้น และที่เรียกว่าองค์กรประกอบค้ำจุน เพราะเป็นการรักษาและป้องกันไม่ให้เกิดความวุ่นวายในการทำงาน เงินเดือน การนิเทศงาน อุปกรณ์อำนวยความสะดวก ค่าตอบแทน ชื่อเสียงของสถาบันและความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลเป็นองค์ประกอบค้ำจุน เป็นการสนองความต้องการที่ป้องกันมิให้ระดับการทำงานลดลง

แต่ก็ไม่ได้ช่วยให้ระดับการทำงานสูงขึ้น ตัวทำให้พอใจ เช่น ความสำเร็จในงานที่ทำ การยกย่องชมเชย ในผลงานที่ทำและอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบที่จูงใจให้แก่สมาชิกจะต้องระลึกว่า สิ่งนี้มีใช้เครื่องกระตุ้นให้เขายกระดับการทำงานให้สูงขึ้น ถ้าหากสิ่งเหล่านี้จะทำให้หน่วยงานวุ่นวาย เช่น จากครอบครัว งานอดิเรก การกีฬา เป็นต้น ผู้ที่เน้นองค์ประกอบที่จูงใจมักจะเอางานหลักมาเป็นอาชีพรองหรือเป็นเครื่องมือ เพื่อจะให้ได้อย่างอื่น

ดังนั้น (Herzberg) ได้ให้ความคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานว่าคนที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน ซึ่ง เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ 5 ประการ ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่ทำให้ถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนระดับขึ้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษา เพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมและดูงาน

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มีมีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่สนใจ งานที่ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ ทำโดยไม่ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

(Herzberg) อธิบายปัจจัยที่จะทำให้คนไม่พอใจที่จะทำงาน เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานมี 5 ประการ ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่น่าพอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

(Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิภิกิริยา หรือ วาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน อย่างดี

3. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้น เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

4. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technica) หมายถึง ผู้บังคับบัญชา มีความรู้ความสามารถในการปกครอง ไม่มีอคติ ยุติธรรมรวม ทั้งสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ และเทคโนโลยีได้

5. นโยบายและการบริหาร (Company Policy Administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารงานองค์การที่มีประสิทธิภาพ

สุชาจันทร์ธอม (2544 : 101 - 110) ได้แบ่งแรงจูงใจตามที่มาของแรงจูงใจได้ เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจทางสรีรวิทยา (Physiological Motivation) แรงจูงใจด้านนี้เกิดขึ้น เพื่อสนองความต้องการทางร่างกายทั้งหมด เพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่ได้เป็นความต้องการที่จำเป็น ตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ต้องการน้ำ อาหาร ต้องการพักผ่อนและปราศจากโรค เราสามารถวัดระดับความต้องการทางสรีระได้ จากการสังเกตพฤติกรรมการกระทำของเรา คือ จากความ มากน้อยของการกระทำ การเลือกกระทำ การโต้ตอบสิ่งที่มาขัดขวาง

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motivation) มีความสำคัญน้อยกว่า แรงจูงใจทางด้านสรีรวิทยา เพราะจำเป็นในการดำรงชีวิตน้อยกว่า แต่จะช่วยคนเราทางด้านจิตใจ จะทำให้มีสุขภาพจิตดีและสดชื่นแรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความอยากรู้ อยากรู้อยากเห็น และการตอบสนอง ต่อสิ่งแวดล้อม ความต้องการความรักและความเอาใจใส่ใกล้ชิดจากผู้อื่น

3. แรงจูงใจทางสังคมหรือแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ (Social Motivation) แรงจูงใจชนิดนี้ มีจุดเริ่มต้นส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์ทางด้านสังคมในอดีตของบุคคล และจุดมุ่งหมาย

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) เป็นความปรารถนาของ บุคคลที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดีและประสบความสำเร็จ ซึ่งได้รับการส่งเสริมมาตั้งแต่วัยเด็ก จากผลของการศึกษาวิจัยพบว่า เด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูอย่างอิสระเป็นตัวของตัวเอง ฝึกหัด

การช่วยเหลือตนเองตามวัยจะเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดี ต้องการความสำเร็จในชีวิตสูง การฝึกให้บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงต้องเริ่มต้นจากครอบครัว

3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Facilitative Motivation) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการความเอาใจใส่ ต้องการความรักจากบุคคลอื่น

3.3 แรงจูงใจต่อความนับถือตนเอง (Self - Esteem Motivation) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาเป็นที่ยอมรับของสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคน โดยทั่วไปต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม ซึ่งจะนำมาสู่ความรู้สึกนับถือตนเอง

กมลรัตน์ หล้าสุวษ์ (2548 : 236) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการแสดงออกของพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นภาวะที่บุคคลเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ดีทำความเต็มใจ โดยถือว่าการบรรลุในกิจกรรมนั้น ๆ เป็นรางวัลอยู่แล้ว

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นภาวะที่บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพราะมีสิ่งใดสิ่งหนึ่งมาเร้าไม่ได้ทำ เพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย เช่น การกระทำเพื่อต้องการรางวัล ตำแหน่ง เกรด เป็นต้น

Heyel (1963 : 214 – 218) ได้แบ่งประเภทของสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีลักษณะที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ อันเป็นวิธีการจูงใจตามแนวคิดที่ว่า “ทำมากจ่ายมาก”

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจรักงานมากขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จบำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ลักษณะของการใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อมนั้น ส่วนมาก ได้แก่ ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefit)

2. เป็นสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่สามารถจะสนองต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย (Recognition) การยอมรับบุคคลนั้น เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Belonging) โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน (Equal opportunity) และความมั่นคงในงาน (Security of Work)

ฮัล คอลลาร์ด และมิลเลอร์ ได้แบ่ง แรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ (สุรางค์
โก้วตระกูล. 2545 : 155)

1. แรงจูงใจทางสรีระ แรงจูงใจในประเภทนี้ประกอบด้วยความหิว ความกระหาย
และความต้องการทางเพศ
2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
แรงจูงใจที่อยากจะเป็นส่วนหนึ่งในหมู่บ้าน เป็นต้น

3. ความสำคัญของแรงจูงใจ

พฤติกรรมหรือการแสดงออกใด ๆ ของมนุษย์นั้น จะมีสาเหตุเสมอ สิ่งที่เป็นสาเหตุ
ก็คือ แรงจูงใจหรือความอยากเป็นตัวชี้หน้า (Guide) พฤติกรรมของคนตลอดเวลา ดังนั้น การสามารถทราบ
กลไกการเกิดพฤติกรรมและวิธีการจูงใจย่อมทำให้ผู้บริหารสามารถระทำการสั่งการได้เหมาะสม
จะช่วยส่งเสริมให้คนงานทุ่มเทความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ ต่อองค์กรจนกระทั่งองค์กร
บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ (ธงชัย สันติวงษ์. 2540 : 378 - 379)

คารณี พานทอง (2552 : 125) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการจูงใจต่อการบริหาร
ไว้หลายประการ ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กร
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่ม
ในองค์กร
5. ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น
6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึก
มั่งคั่งปลอดภัย
7. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
ในการทำงาน
8. ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

ศิริ โสภากย์ นูรพาเดชะ (2553 : 248 - 256) ได้เสนอในแนวทางเดียวกันว่าส่วนประกอบ
ของการทำงาน (Components of Performance) นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ ความสามารถ
(Ability) สิ่งแวดล้อม (Environment) และการจูงใจ (Motivation) ถ้าพนักงานมีความสามารถ
และได้รับการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมองค์กรและมีการจูงใจที่เพียงพอ เขาจะสามารถ

ทำงานบรรลุเป้าหมายที่ดีได้ ถ้าหนึ่งของปัจจัยขาดไป การทำงานก็จะมีปัญหา อย่างไรก็ตาม บุคคลขาดความรู้ความสามารถแล้ว ผู้บริหารสามารถพัฒนาความสามารถของพวกเขาด้วยการฝึกอบรมและการสอนงาน และถ้าขาดสภาพแวดล้อมที่ดี ผู้บริหารก็สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ แต่ถ้าบุคคลมีปัญหาด้านแรงจูงใจจะเป็นความยุ่งยากในการแก้ไขปัญหของผู้บริหารมากขึ้นเพราะ พฤติกรรมบุคคลจะเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อน และผู้บริหารอาจไม่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าเหตุใดบุคคลไม่ถูกจูงใจ และจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ได้อย่างไร เหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายที่ผู้บริหาร ต้องเห็นความสำคัญของแรงจูงใจที่จะกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานจริงของผู้บริหาร ในยุคปัจจุบัน แรงจูงใจหมายถึง ภูมิหลังการต้องการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารขึ้นอยู่กับเหตุผลใด ในความต้องการทั้ง 3 แบบ คือ ความต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น ความต้องการเห็นความสำเร็จของงาน ความต้องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น จะเป็นตัวชี้วัดลักษณะและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารได้ เช่น หากผู้บริหารต้องการประสิทธิผลสำเร็จของงาน ย่อมมีพฤติกรรมการบริหารและผลงานที่ต่างไปจากผู้บริหารที่ต้องการอำนาจเหนือผู้อื่น (วุฒิชัย จานง, 2554 : 587)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น เรื่องแรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่ โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงาน เพื่อพัฒนาองค์กร การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่น ทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคนและกลายเป็นบุคคลที่รู้จักผู้อื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี สิ่งสำคัญที่สุดและเป็นงานที่ท้าทายที่สุด ก็คือความสามารถของผู้บริหารที่จะใช้แรงจูงใจที่เหมาะสม เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นและพร้อมจะทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

จากการศึกษาเอกสาร เกี่ยวกับแรงจูงใจพบว่า มีการแบ่งทฤษฎีแรงจูงใจหลายกลุ่ม ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน โดยแบ่งทฤษฎีแรงจูงใจออกเป็น 3 กลุ่ม เพื่อให้เกิดความครอบคลุมและความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน คือ ทฤษฎีการจูงใจด้านเนื้อหา (Content Theories) ทฤษฎีการจูงใจ ด้านกระบวนการ (Process Theories) และทฤษฎีด้านการเสริมแรงและการปรับพฤติกรรม (Reinforcement Theory and Behavior Modification) ดังนี้

1. ทฤษฎีการจูงใจด้านเนื้อหา (Content Theories)

ทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหาจะกล่าวถึง โครงสร้างทางจิตวิทยาของบุคคลที่เป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมและทำให้มีพฤติกรรมอยู่ต่อไป หรือกล่าวได้ว่าทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหาจะมุ่งที่จะทราบถึงปัจจัยภายในของบุคคลที่มาจากใจ (นรา สมประสงค์. 2544 : 132) ในทาง การบริหาร ได้มีการนำแนวความคิดและทฤษฎีความต้องการไปประยุกต์ใช้ในองค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานกับบุคคลในองค์กร ดังกล่าวตามลำดับ ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ (Maslow) บุคคลมีความต้องการอย่างไม่ สิ้นสุด และความต้องการจะก่อให้เกิดพฤติกรรม เพื่อตอบสนอง เมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการ ตอบสนองแล้วจะลดความสำคัญลง โดยบุคคลจะเกิดความต้องการใหม่ขึ้น และเรียงลำดับ ขึ้นจากต่ำไปสูง 5 ลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้น พื้นฐานในการดำรงอยู่ของบุคคล เช่น อาหาร น้ำที่อาศัยอยู่ เป็นต้น ซึ่งเป็นความต้องการใน ขั้นแรกของการมีชีวิตและดำรงความเป็นมนุษย์ ซึ่งจะได้รับการตอบสนองจากปัจจัยพื้นฐาน ทางกายภาพ เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือ โรงอาหารของบริษัท เป็นต้น
2. ความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคง (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและครอบครัว โดยบุคคลจะต้องการ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ทั้งทางกายภาพ และจิตใจ และมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ซึ่งได้รับการตอบสนองจากการขึ้นเงินเดือน ผลประโยชน์ และสวัสดิการ ประกันสุขภาพ และประกันสังคมยอมรับจากสังคม
3. ความต้องการการมีส่วนร่วมในสังคม (Social Belonging Needs) บุคคล ต้องการการยอมรับจากสังคม โดยต้องการมีส่วนร่วม มิตรภาพ และความรักจากบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลจะได้รับจากกลุ่มทำงาน เพื่อนร่วมวิชาชีพ หรือกลุ่มสังคมต่าง ๆ
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) บุคคลต้องการการยอมรับ นับถือจากบุคคลอื่น ๆ ซึ่งจะสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเอง โดยเขาจะได้รับการตอบสนอง จากตำแหน่งงาน สำนักงานและเครื่องใช้ประจำตำแหน่ง คำชมเชย และรางวัลพิเศษ
5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุด (Self- Actualization Needs) เป็นความต้องการ ที่จะบรรลุความสำเร็จขั้นสูงสุดของบุคคล โดยใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถของตนอย่าง เต็มที่ ซึ่งได้รับการตอบสนองจากความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับมอบหมายงานที่ ทำทายและโอกาสในการพัฒนาตนเอง

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ (Abraham Maslow. 1970 : 90) แสดงให้เห็นว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของตนแล้วจะค่อย ๆ พัฒนาขึ้นเป็นลำดับขั้น โดยที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะลดแรงผลักดันลง ขณะที่ความต้องการ ที่ไม่ได้รับการตอบสนองจะก่อให้เกิดความไม่พอใจ ความคับข้องใจความเครียด หรือความขัดแย้งขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน ดังนั้น ผู้บริหารสมควรต้องพิจารณาและวิเคราะห์ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะใช้เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมในการตอบสนองความต้องการของเขา ถึงแม้แนวคิดของ (Maslow) จะได้รับการวิจารณ์จากนักวิชาการสมัยต่อมาว่า ขาดหลักฐานยืนยันและการดำเนินงานทางวิทยาศาสตร์ แต่แนวความคิดของเขาก็ได้รับการยกย่องว่า เป็นแนวความคิดสำคัญในการศึกษาด้านการจูงใจ และได้รับการนำไปประยุกต์ในการบริหารจนถึงปัจจุบัน

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ (Maslow) ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแนวคิดสำหรับการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

1. ความต้องการทางกายภาพ เช่น รายได้ หรือเงินเดือน / ค่าตอบแทนต่าง ๆ จากการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น
2. ความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคง เช่น การมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น
3. ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม เช่น ความรักจากบุคคลอื่น การยอมรับจากสังคมเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น
4. ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง เช่น ตำแหน่งงาน รางวัลพิเศษ คำชมเชย เป็นต้น
5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุด เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง เป็นต้น

ทฤษฎีการจูงใจของ (Alderfer) ERG มีความเห็นเช่นเดียวกับ (Maslow) ที่จัดความต้องการเป็นลำดับขั้น แต่เขากลับเสนอว่า ความต้องการมีอยู่ 3 กลุ่มได้แก่

1. การดำรงอยู่ (Existence) หรือ E เป็นความต้องการในการมีชีวิตอยู่ ซึ่งจะได้รับการตอบสนองจากปัจจัยพื้นฐาน เช่น อาหาร น้ำ อากาศ โดยบุคคลจะได้รับการตอบสนองในการดำรงอยู่จากเงินเดือนและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ความสัมพันธ์ (Relatedness) หรือ R เป็นความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลจะได้รับการตอบสนองจากการยอมรับทางสังคม ความสัมพันธ์ทางสังคม และกลุ่มเพื่อน

3. ความเจริญก้าวหน้า (Growth) หรือ G เป็นความต้องการที่จะก้าวไปข้างหน้า เพื่อที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น โดยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้รับการยกย่องและการให้รางวัลจากสังคม หรือการเข้าใจกับชีวิตมากขึ้น

จากทฤษฎี (ERG) หรือ (Alderfer) ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแนวคิดสำหรับการวิจัย ครั้งนี้ ว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น มี 3 กลุ่ม คือ

1. การดำรงอยู่ (Existence) หรือ E เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ความสัมพันธ์ (Related needs) หรือ R เช่น การยอมรับจากสังคมเพื่อร่วมงาน
3. ความเจริญก้าวหน้า (Growth) หรือ G เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รางวัล

จากสังคม หรือการเข้าใจกับชีวิตมากขึ้น

2. ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการ

ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการเป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญในเรื่องที่ว่าคน จะถูกจูงใจด้วยเป้าหมายอะไร และถูกจูงใจอย่างไร โดยมุ่งความสนใจที่จะอธิบายถึงการเลือกที่จะกระทำ และความพยายามที่จะกระทำ และคงสภาพพฤติกรรมของมนุษย์ ทฤษฎีในกลุ่มนี้ สามารถกล่าวได้ตามลำดับ คือ

ทฤษฎีความคาดหวังของ (Victor H. Vroom : Expectancy Theor.) (Vroom) ได้พัฒนาทฤษฎี (Expectancy) ของเขาให้มีลักษณะทั่วไป Generaltheory มากกว่าเฉพาะเจาะจง เนื้อหาของทฤษฎีนี้ กล่าวถึงบุคคลจะพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่ เช่น การไปทำงานกับการไม่ไปทำงาน และเลือกทางเลือกซึ่งเขาเชื่อว่าจะนำไปสู่ผลตอบแทนหรือรางวัลที่เขาต้องการมากที่สุด เช่น ถ้าเขาเชื่อว่าการไม่ไปทำงานหรือการอยู่บ้านจะนำสิ่งที่ดีมากกว่าการไปทำงาน พวกเขาจะเลือกทางเลือก โดยการไม่ไปทำงาน คือ อยู่บ้าน เพราะเขาคิดว่าการเลือกทางเลือกนี้จะนำไปสู่ผลตอบแทน หรือได้รับผลตอบแทนที่เขาต้องการมากกว่าการไปทำงาน ทฤษฎีนี้ ทำนายว่า บุคคลแต่ละบุคคลจะเลือกทางเลือกที่มีผลตอบแทนที่สูงที่สุด (กฤษณา สารบรรณ. 2545 : 20)

มีองค์ประกอบที่สำคัญหลายองค์ประกอบใน การวิเคราะห์ตามทฤษฎีนี้ องค์ประกอบแรก คือ ความคาดหวังของสิ่งที่เกิดขึ้นที่ไปมีอิทธิพลต่อการเลือก องค์ประกอบที่สองถือว่า ทฤษฎีนี้รวมเอาปัจจัยที่สำคัญ 2 ปัจจัยนำเข้าไปด้วยกันปัจจัยแรกคือ ความคาดหวังเกี่ยวกับผลตอบแทนที่จะเกิดขึ้นกับปัจจัยที่สอง คือ คุณค่า (หรือความพึงพอใจตามที่คาดหวังไว้) ของผลตอบแทนนั้น สองปัจจัยดังกล่าวมีชื่อเรียกอย่างเป็นทางการว่า ความคาดหวัง (Expectancies) และความพึงพอใจหรือความชอบ (Valences)

นอกจากปัจจัยที่สำคัญทั้งสองประการนี้แล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่สำคัญอีก เช่น ผลตอบแทน หรือรางวัล (Reward) และสื่อกลางหรือเครื่องมือ (Valences) (กฤษณา สารบรรณ. 2545 : 20)

จากทฤษฎีความคาดหวังของ (Vroom) จะเห็นว่า ลูกจ้างคนงานจะได้รับการจูงใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หรือใช้สำเร็จต่อเป้าหมายก็ต่อเมื่อเขาเชื่อในความสามารถของเขาว่าความพยายามในการปฏิบัติของเขาจะมีผลในทางดี และผลการปฏิบัติงานนี้ จะช่วยให้เขาได้ผลตอบแทนตามที่ต้องการหรือที่พึงปรารถนา เช่น การได้รับเพิ่มค่าจ้างหรือการได้รับการส่งเสริมให้มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง นั่นย่อมหาความหมายว่าการที่ลูกจ้างคนใดคนหนึ่ง ได้เลือกปฏิบัติงานชิ้นใดชิ้นหนึ่ง เขาเลือกปฏิบัติงานชิ้นนั้นจากงานหลายชิ้นที่มีให้เลือก โดยคิดว่าการเลือกปฏิบัติงานชิ้นนั้น ได้รับผลตอบแทนที่เขาต้องการมากที่สุด หรือสูงที่สุดถ้าหากการปฏิบัติงานนั้น ได้รับผลดีและแรงจูงใจที่เกิดขึ้นกับเขาในการปฏิบัติงานครั้งนี้ เกิดขึ้นมาจาก ความคาดหวังในผลตอบแทนและความพึงพอใจในการผลตอบแทนที่เขาจะได้รับ มีตามที่เขาต้องการหรือพึงปรารถนาด้วย

ทฤษฎีความเสมอภาค (Adam, Equity Theory) ทฤษฎีการจูงใจของ (J.Adam) เป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการใช้วิจารณ์ญาณของบุคคลกับความเสมอภาค หรือยุติธรรมของรางวัล โดยเปรียบเทียบปัจจัยนำเข้า เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพและการศึกษา แรงจูงใจ จะเกิดขึ้นเมื่อเขาเห็นว่ามีความเสมอภาคหรือยุติธรรม โดยการนำไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ๆ การเปรียบเทียบระหว่างบุคคลจะมีผล ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2542 : 381)

1. ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลไม่เท่าเทียมกัน เขาจะไม่พอใจ จะลดปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิต
2. ถ้าบุคคลได้รับรางวัลเท่าเทียมกัน เขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป
3. ถ้าบุคคลคิดว่าได้รับรางวัลสูงกว่าสิ่งที่เป็นความยุติธรรม เขาจะทำงานมากขึ้น ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ บุคคลจะคาดคะเนผลประโยชน์ของตนเองเกินจริง และคาดหวังรายได้เกินไป ดังนั้นความรู้สึกไม่เท่าเทียมก็จะมีขึ้นและส่งผลกระทบต่อปฏิกริยาบางประการได้ เช่น โกรธ ละทิ้งงาน เป็นต้น

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ทฤษฎีนี้ มาจากแนวคิดของ (Lock and Other) มีความเชื่อว่าการตั้งเป้าหมายจะช่วยให้บุคคลรู้ถึงความต้องการของตนซึ่งกระตุ้นความพยายามมากขึ้น และการบรรลุเป้าหมายจะเป็นสิ่งจูงใจในการกระทำต่อไป

ซึ่งเป้าหมายที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรจะต้องมีลักษณะเฉพาะเจาะจง มีความยาก และเป็นที่ยอมรับ (นรา สมประสงค์. 2544 : 158 และ สมยศ นาวิกาน. 2543 : 340 - 343)

3. ทฤษฎีการเสริมแรง และปรับพฤติกรรม

ทฤษฎีการเสริมแรง (B. F. Skinner) ได้พัฒนาทฤษฎีและนำมาใช้เป็นเทคนิคในการจูงใจ (Skinner) มีความคิดเห็นว่า พฤติกรรมของบุคคลสามารถควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงได้ด้วยการให้รางวัล (เสริมแรง) กับพฤติกรรมที่พึงปรารถนา พฤติกรรมนั้นก็จะมีแนวโน้มกระทำซ้ำ ๆ อีกต่อไป แต่ถ้าในขณะที่ละเลยพฤติกรรมไม่ปรารถนาพฤติกรรมนั้น จะมีการกระทำที่น้อยลงจนหายไป ในที่สุด การเสริมแรงสามารถแบ่งได้ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542 : 383 และ สมยศ นาวิกาน. 2543 : 344 - 349)

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

เป็นการจัดการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล ให้นำหลักของการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning) มาใช้ให้เกิดประโยชน์ควบคู่ไปกับการเสริมแรง จากฐานความคิดว่าผู้ปฏิบัติงานมักจะสังเกตดูว่า คนอื่นมีพฤติกรรมการทำงานอย่างไรและบังเกิดผลอย่างไรตามมา ซึ่งตนเองจะได้เรียนรู้และกระทำพฤติกรรมแบบนั้น เพื่อจะได้รับผลตอบแทน หรือรางวัลเช่นนั้นบ้าง (นรา สมประสงค์. 2544 : 167)

ทฤษฎีแรงจูงใจ (Mc Clelland Theory) แรงจูงใจตามทฤษฎีของ Mc Clelland ถูกพัฒนาขึ้นมาโดย (McClelland Theory) ในปี พ. ศ.2503 เป็นทฤษฎีที่มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีการเรียนรู้ โดยเชื่อว่า ความต้องการเป็นการเรียนรู้จากสังคมและประสบการณ์ แบ่งความต้องการหรือแรงจูงใจออกเป็น 3 ลักษณะ คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) นักจิตวิทยา (Henry A. Murray and Mc Clelland Theory) ได้ใช้วิธีที่เรียกว่า เทคนิคการฉายออก โดยใช้แบบทดสอบ ที่ มาติค แอปเพอเช็ปชั่น หรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า (TAT) ที่แสดงภาพคนหนึ่งคนหรือมากกว่า 1 คนในสถานการณ์ที่กำกวม ผู้ทดสอบแปลผลเพื่อทราบพื้นฐานของแนวคิดแต่ละคนว่าสัมพันธ์กับแรงจูงใจลักษณะใด แรงจูงใจ ทั้ง 3 ลักษณะมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจภายในที่บุคคลการทำงานที่มีมาตรฐาน และเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ซึ่งความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีดังนี้

สมยศ นาวิการ (2543 : 319) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความปรารถนาที่ทำบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน (สุรงค์ โคว์ตระกูล. 2544 : 172) เสนอว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงยวมที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงที่เป็นพลังขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานที่เป็นเลิศ ทำให้บุคคลพยายามประกอบพฤติกรรม ที่ท้าทายความสามารถเป็นที่ปรารถนา ที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน ต้องการประสบผลสำเร็จจากบางสิ่งที่ยากต้องการชนะในการแข่งขันกับผู้อื่น ต้องการเป็นคนเก่ง

ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีดังนี้

1. บุคลิกของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 3 ประการ คือ (Mc Clelland. 1985 : 246 - 247)
 - 1.1 มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Personal Responsibility for Performance) มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล เขาจะทำงานได้ดีภายใต้สภาพที่เขาารู้สึกพอใจ
 - 1.2 ต้องการทราบ ข้อมูลย้อนกลับ (Need for Performance Feedback) ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะชอบทำงานในสถานการณ์ที่พวกเขาทราบผลข้อมูลย้อนกลับของงานที่ได้ทำลงไป
 - 1.3 เป็นผู้เปลี่ยนแปลงพัฒนาอยู่เสมอ (Innovativeness) การทำในสิ่งที่แตกต่างกันและดีขึ้นจากเดิม เช่น ใช้เวลาน้อยกว่า หรือมีประสิทธิภาพในการสู่จุดหมายมากกว่าจะเป็นคนไม่ชอบอยู่เฉยและหลีกเลี่ยงงานประจำ พวกเขาชอบการเปลี่ยนแปลง นั่นคือ พวกเขาจะมองหางานที่ท้าทาย ถ้าเขาได้ทำงานที่ยาก พวกเขาจะมุ่งหน้าไม่ลดละที่จะทำงานชิ้นนั้น และถ้าเขาประสบผลสำเร็จในงานที่ยากนั้นมันก็จะกลายเป็นงานที่ง่ายสำหรับเขา ทำให้งานนั้นได้รับความสนใจน้อยลง ไป ดังนั้นเขาจึงพยายามจะเปลี่ยนงานใหม่
2. บุคลิก 3 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ (Nelson, Organ and Bateman. 1993 : 141 - 142)

2.1 ตั้งจุดมุ่งหมายที่มีความยากปานกลาง

2.2 ต้องการรับทราบข้อมูลย้อนกลับ

2.3 พวกเขาไม่ชอบให้บุคคลภายนอกมาแทรกแซงหรือรบกวน เขาชอบทำงานคนเดียว และการทำงานที่เขาเป็นผู้ควบคุมเอง

Kubla กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะตั้งจุดมุ่งหมายที่มีความสำเร็จ จากความสามารถพิเศษ ความสามารถความมุ่งมั่น และการทำงานหนักไม่เชื่อ โชคชะตา หรือ อำนาจชกจากบุคคลอื่น ไม่กล่าวโทษโชคชะตา หรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้น (Wood, 1999 : 137)

Zimbardo and Weder (1997 : 325) เสนอว่าคนที่มีความใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นคนที่พัฒนาการทำงานอยู่เสมอ การนำผลข้อมูลย้อนกลับเพื่อทราบผลการทำงานของตน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่พวกเขาได้รับ มีความพึงพอใจในการทำงานที่ดีขึ้น

แมคคิลลเลนด์ พบว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีความสำเร็จสูงและความสำเร็จต่ำกว่า ผู้ที่ต้องการความสำเร็จสูงจะชอบตั้งจุดมุ่งหมายในแบบที่ยาก มุ่งหมายที่ท้าทาย สามารถบรรลุด้วยการทำงานหนักความสามารถ การวางแผน และมีความมุ่งมั่นไม่ลดละจุดมุ่งหมาย ที่ง่ายเกินไปที่ใคร ๆ ก็ทำได้นั้น ไม่ท้าทายและไม่น่าสนใจ เพราะสิ่งที่เขาต้องการ คือ ความสำเร็จ ไม่ใช่รางวัล พวกเขาไม่เลือกจุดมุ่งหมายที่สูงเกินไป ที่จะทำให้พวกเขาคิดว่ามีโอกาสจะสำเร็จน้อย และเสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะสนุกกับการเสี่ยงในลักษณะ ที่ต้องใช้ความสามารถ แต่ไม่ใช่การพนัน (Wood, 1999 : 373)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542 : 376) ได้ให้ความเห็นว่า ความที่มีความต้องการความสำเร็จ จะกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการแข่งขัน มีทัศนคติเชิงแต่ไม่ใช้การพนันพอใจ ที่จะวิเคราะห์ และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงและมีการป้อนกลับ ในการทำงาน ตลอดจนมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น แสวงหาหรือพยายาม รับผิดชอบในการค้นหาวิธีแก้ปัญหาให้ดีที่สุด

3. คุณลักษณะที่คล้ายคลึงกันของผู้บริหารที่มีความต้องการความสำเร็จสูง คือ (สมยศ นาวิการ, 2543 : 319)

3.1 การกำหนดเป้าหมายและการควบคุมกระบวนการกำหนด เป้าหมายชอบทำงานมุ่งไปสู่เป้าหมายที่พวกเขาได้กำหนดขึ้นมาด้วยตนเอง มุ่งความสำเร็จเป็น ของรางวัล จะพิจารณาเป้าหมายอย่างระมัดระวังและกำหนดเป้าหมาย ณ ระดับที่ท้าทายแต่บรรลุได้

3.2 ต้องการข้อมูลย้อนกลับ ความคืบหน้าของเป้าหมายทันที

3.3 จะเลือกงานที่พวกเขารับผิดชอบส่วนบุคคลแทนที่จะมีส่วนร่วมร่วมกับบุคคลอื่น มีความพอใจจากผลการดำเนินงานของตนเอง ได้จากความสำเร็จของงาน เงินไม่ใช่สิ่งจูงใจ

4. ลักษณะเด่นของผู้ที่มีความต้องการสูงด้านสัมฤทธิ์ผล ดังนี้
(นรา สมประสงค์. 2544 : 141)

4.1 เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบต่องาน หรือหาทางแก้ปัญหา และมีแนวโน้มที่จะทำงานคนเดียวมากกว่ากับผู้อื่น แต่หากต้องเลือกผู้ร่วมงานจะพิจารณาความสามารถมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว

4.2 เป็นผู้ที่มีแนวโน้มตั้งเป้าหมายในระดับค่อนข้างยากและกล้าเสี่ยงพอสมควรไม่อาศัยโชค

4.3 ปรารถนาอย่างแรงกล้าในการย้อนกลับดูการกระทำของตนเอง

4.4 เป็นผู้ที่มีความสั่นไหวในการจัดระบบงาน มีการคาดการณ์ล่วงหน้า

4.5 เป็นผู้แข่งขันหรือกระทำการแปลกใหม่ ชอบงานท้าทายความสามารถ
ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2542 : 271) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเน้นให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานในระดับที่ยากปานกลาง ซึ่งจะทำให้ประสบผลสำเร็จได้มากกว่าความนิยมทำงานในระดับปานกลาง เหมาะสมกับกำลังความสามารถของตน

สุรงค์ ใ้วตระกูล (2545 : 172) สรุปว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะมีลักษณะดังนี้ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบพฤติกรรมของตน และตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศ เป็นผู้ตั้งวัตถุประสงค์ที่จะมีโอกาสทำได้สำเร็จ 50 – 50 หรือมีความเสี่ยงปานกลาง พยายามที่จะทำงานอย่างไม่ทอดทิ้งจนถึงจุดมุ่งหมายปลายทาง เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำ เมื่อประสบผลสำเร็จมักจะอ้างสาเหตุภายใน เช่น ความสามารถและความพยายาม

จากแนวคิดที่กล่าวในข้างต้น สามารถสรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้ดังนี้

1. มีการวางแผน การกำหนดเป้าหมายและการควบคุมกระบวนการทำงานด้วยตนเอง มีการคาดการณ์ล่วงหน้า
2. ตั้งเป้าหมายปานกลางสามารถบรรลุได้ เลือกงานที่มีระดับความยากปานกลาง
3. ตั้งมาตรฐานที่เป็นเลิศ

4. แสดงพฤติกรรมที่ท้าทายความสามารถ มีความพยายามมุ่งมั่น ไม่ถดถอย
5. ชอบเลือกงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบส่วนบุคคล แต่หากต้องเลือกทีมงานจะพิจารณาที่ความสามารถเป็นสำคัญ
6. มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
7. ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติงาน
8. ชอบการแข่งขันโดยใช้ความสามารถ ไม่อาศัยโชคชะตา
9. ประารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ได้ดีขึ้น ชอบริเริ่มและปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ

10. ความสำเร็จคือ รางวัล

3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motive) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสุขภาพจิตใจ ร่างกายและความรู้สึกที่ดี บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงจะเป็นคนที่มีความสุข

3.2.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2543 : 320) ให้ความหมายว่า เป็นความต้องการความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร การยอมรับจากกลุ่ม และการถูกชอบโดยบุคคลอื่นสามารถสรุปความหมายของ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธได้ว่า เป็นความต้องการความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร ความปรารถนาที่จะกำหนด ความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่นการยอมรับจากกลุ่ม การถูกชอบโดยบุคคลอื่น การร่วมมือและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

3.2.2 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูง ได้มีผู้กล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงหลาย ๆ ทศนะ ดังนี้

- 1) การปฏิบัติงานที่ดีเมื่อได้รับสัมพันธภาพที่ดี
- 2) การรักษาสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับองค์กรหรือกลุ่ม ชอบทำงานเป็นทีม เป็นคนเรียนรู้ความสัมพันธ์ทางสังคมได้รวดเร็ว จะหลีกเลี่ยงการใช้เวลาอยู่คนเดียว ต้องการความอบอุ่นจากผู้อื่น หาโอกาสพบเพื่อนใหม่ และต้องการให้เพื่อนใหม่เป็นเพื่อนสนิท
- 3) การร่วมมือ การทำตามและการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง พยายามรักษาความสัมพันธ์ด้วยการยอมทำตาม หลีกเลี่ยงปัญหาสังคม
- 4) มีความเกรงกลัวต่อการถูกปฏิเสธ มีความกังวลใจต่อการตีค่าทางสังคม คำวิจารณ์ของผู้อื่น

Mc Clelland (1985 : 347) ได้กล่าวถึงคำนิยามที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ว่าเป็น การสร้างความมั่นคง การบำรุงรักษาหรือการประสานสัมพันธ์ภาพ ใ้มั่นคงเช่นเดิม และ การสร้างสัมพันธ์ภาพอันเป็นที่รักกับบุคคลอื่น

Nelson, Organ and Bateman (1993 : 141 - 142) กล่าวว่า ความต้องการนี้ เกี่ยวข้องกับการสร้างและรักษาความอบอุ่นความใกล้ชิด ความสัมพันธ์ที่สนิทสนมกับผู้อื่น

สมยศ นาวิการ (2543 : 320 - 322) ให้แนวคิดว่า ผู้บริหารที่มีความต้องการ ความผูกพันสูง จะใช้เวลาติดต่อสื่อสารมากกว่าผู้บริหารคนอื่น มีความปรารถนาจะรักษาความ สามัคคีเอาไว้ มีความสนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคมและการคุยเล่น แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมกลุ่มหรือองค์กร

3.2.3 กำหนดข้อคำถามที่ระบุความต้องการใ้สัมพันธ์ตามทฤษฎีของ (Mc Clelland) 4 ประการ

- 1) คุณมองหางานหรือแสวงหาสถานการณ์ที่ใ้โอกาสเพื่อความสัมพันธ์ทางสังคมหรือไม่
- 2) คุณมักจะคิดถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่คุณมีอยู่หรือไม่
- 3) คุณพิจารณาความรู้สึกของบุคคลอื่นว่าสำคัญมากหรือไม่
- 4) คุณได้พยายามฟื้นฟูความสัมพันธ์ที่ถูกทำลายลงไปเมื่อพวกมันเกิดขึ้นมาหรือไม่

3.2.4 ลักษณะของผู้ที่มีลักษณะต้องการความสัมพันธ์สูง 3 ลักษณะ ได้แก่

- 1) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความอบอุ่นใจและการรับรองจากผู้อื่น
- 2) มีแนวโน้มจะคล้อยตามความประสงค์หรือปทัสถานของผู้อื่นเมื่อได้รับความกดดัน

3) มีความสนใจเอาใจใส่กับความรู้สึกของคนอื่นอย่างจริงจัง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปลักษณะของผู้ที่แรงจูงใจใ้สัมพันธ์สูงได้ ดังนี้

1. จะปฏิบัติที่ดีขึ้นเมื่อ ใ้รับสัมพันธ์ภาพที่ดี
2. มีแนวโน้มรักษาสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้ร่วมงานหรือองค์กร

พยายามฟื้นฟูสัมพันธ์ภาพที่ถูกทำลาย รักษาความสามัคคี

3. ชอบทำงานเป็นทีม พอใจในการให้ความร่วมมือ หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง
4. เรียนรู้ความสัมพันธ์ทางสังคมได้รวดเร็ว
5. ยึดติดกับสัมพันธ์ภาพส่วนบุคคลที่มีอยู่

6. แสวงหาสถานการณ์ที่เปิดโอกาสเพื่อความสัมพันธ์ทางสังคม เช่น การพบปะสังสรรค์ การพูดคุย การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในกลุ่มหรือองค์กร
7. เอาใจใส่และให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่น
8. มีความพอใจจากการเป็นที่รักจากผู้อื่น
9. ต้องการเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น กลัวการถูกปฏิเสธ การตีค่าจากสังคม
10. แสดงออกถึงความรักต่อผู้อื่น และต้องการความรักตอบแทน

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2539 : 84) ได้แสดงทัศนะว่า เป็นความต้องการสัมพันธ์ที่สนิทสนมใกล้ชิดกับคนอื่น ชอบที่จะได้รับการยอมรับและเห็นใจจากผู้อื่นมักจะไม่มีชอบให้ตอบหรือไม่ชอบพบปะแปลกหน้าที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกับตนเอง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542 : 375) ให้ความคิดเห็นว่าพวกเขาจะมีความพอใจ จากการเป็นที่รักและมีแนวโน้มจะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้าน โดยสมาชิกกลุ่ม เขจะมีสัมพันธ์อันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าแย้งชิง พยายามสร้างสัมพันธ์ของตนกับผู้อื่น ต้องการสร้างความเข้าใจจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

Nelson, Organ and Bateman (1993 : 141 - 142) กล่าวว่า ผู้ที่แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงจะถูกจูงใจให้แสดงออกทางอารมณ์ และความรู้สึกต่อผู้อื่น และมีความคาดหวังจะให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่เหมือนกันตอบแทนมา

4. ทฤษฎีจูงใจ – ทฤษฎีค้ำจุน หรือ ทฤษฎีสองปัจจัย

Herzberg (1959 : 71 - 73) ได้วิจัยเกี่ยวกับความต้องการต่อมาได้พัฒนาเป็นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งถือเป็นประโยชน์มากในการบริหาร และในความหมายที่จะใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าอย่างมีประสิทธิภาพ เขาได้สร้างสมมติฐานเกี่ยวกับ พฤติกรรมมนุษย์แล้วสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามสัมภาษณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ เจตคติในการทำงาน ทฤษฎีการจูงใจนี้ เป็นผลมาจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยโครงการแรก ซึ่งคณะผู้วิจัยประกอบด้วย (Frederick ,Herzberg, Bernard, Mausner and Babara Synderman) เพื่อนร่วมงานของสถาบันบริการทางจิตวิทยาแห่ง (Psychological Service of Pittsburgh) การวิจัยได้สัมภาษณ์วิศวกรและสมุหบัญชี ซึ่งได้รับการขอร้องให้ตอบคำถามเกี่ยวกับการทำงานของพวกเขาว่ามีอะไรบ้าง ที่ทำให้เขามีความสุขหรือพึงพอใจ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการสัมภาษณ์ (Herzberg) ได้จำแนกบุคคลออกเป็น 2 กลุ่ม ใหญ่ ๆ คือ

กลุ่มแรก (Herzberg) เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับ แรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้ได้รับการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายได้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่ง ให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรมีโอกาสศึกษาหาความรู้หรือได้รับการฝึกอบรม

กลุ่มที่สอง (Herzberg) เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรง กับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน ปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใครนั่น คือนโยบายขององค์กรจะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง
2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถ ของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงานตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจ ของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Between Supervisor and Subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่มและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม (Interpersonal Relation) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งาน จากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูล จากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะ จากลูกน้องความเชื่อถือว่าไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา และการพบปะสนทนาและปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

4. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่น ๆ รวมทั้ง ปริมาณงานที่รับผิดชอบ

5. เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe Benefit) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน และการได้รับสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ที่พักอาศัยหรือ โบนัส เป็นต้น

6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การมีโอกาสในการขยายงานขององค์กร การมีโอกาสในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้น ขององค์กร พนักงานมีโอกาสในการเพิ่มขึ้นยศสูงขึ้น

7. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์กรประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่งการมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี ความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่

8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่ง ต่องานของเขา เช่น ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

9. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร การปฏิบัติงาน ความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชา

4.1 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) แรงจูงใจใฝ่อำนาจมี 2 ลักษณะ คือ แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางบุคคล และแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสถาบันหรือทางสังคม เป็นจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมนั้น เป็นตัวตัดสินความสำเร็จในการบริหารที่สำคัญ เพราะบุคคลที่มีความต้องการทางสังคมสูงจะมุ่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร ทำงานให้สำเร็จตามวิธีทางขององค์กร เต็มใจเสียสละ เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร สามารถ

กล่าวได้ว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมเป็นแรงจูงใจที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ผู้บริหารในปัจจุบัน ควรสร้างให้เกิดแก่ตน

4.1.1 ความหมาย ของแรงจูงใจใฝ่อำนาจ แรงจูงใจใฝ่อำนาจเป็นความต้องการ ครอบงำและชักจูงผู้อื่น เป็นความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ต้องการ ให้ผู้อื่นคล้อยตามตน หรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือไม่ทำในสิ่งที่ตนไม่ต้องการ หรือสร้างอิทธิพลและทำชื่อเสียงให้กับตนเอง

4.1.2 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง ดังนี้

1) ลักษณะการแสดงออกของแรงจูงใจใฝ่อำนาจไว้ 6 ประการ คือ

1.1) ความก้าวร้าว ความอึกเขิม การทำงานเชิงรุก (Aggressiveness)
 1.2) การสร้างภาพลักษณ์ของตนเองที่แตกต่างกับสังคม (Negative Self - Image) การแสดงออกถึงการรักษาสีทิวของตนเอง เช่น หัวรั้น คือ ไม่พอใจ โกรธ การตัดสินใจ แนวนปฎิเสธ

1.3) การเข้าครอบครองอำนาจ (Entry Into Influential Occupation)

1.4) การแสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศ (Search for Prestige)

ชอบให้บุคคลรอบข้างมีความศรัทธา ชื่อสัตย์ จงรักภักดี ให้การสนับสนุน

1.5) การแสดงออก เพื่อให้เป็นที่รู้จักในกลุ่มเล็ก ๆ ชอบให้สมาชิก ในกลุ่มรับใช้เขาบุคคลเหล่านี้ จะชอบทำให้ตนเองเด่นในกลุ่ม เขาจะมีความยุติธรรม ต้องการ เป็นผู้นำที่ดี

1.6) การเสี่ยง บุคคลเหล่านี้ จะมีความสมัครใจที่จะอดทนด้านร่างกาย ชอบความเสี่ยงอันตราย นอกจากนี้ (McClelland) ได้กล่าวถึง สิ่งที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ ได้แก่ การมากด้วยการแข่งขัน การแสดงออกถึงการรักษาสีทิว ความสนใจ ในสิ่งที่สามารถบรรลุได้ และการสร้างอำนาจ บารมี เกียรติยศ ชื่อเสียง

2) การค้นพบของ (Mc Clelland) เกี่ยวกับผู้จัดการที่ใช้อำนาจสู่ความสำเร็จ มีบุคลิกภาพ 4 ลักษณะ คือ (Nelson, Organ and Bateman. 1993 : 320)

2.1) เชื่อในระบบอำนาจ เชื่อว่าสถาบันมีความสำคัญ และอำนาจเป็น สิ่งที่มีค่า

2.2) ฝักใฝ่ในการทำงาน เชื่อว่างานที่ดีสำหรับบุคคลที่เหนือกว่า และสิ่งที่ตามมาคือ ผลผลิตที่มีค่า

2.3) ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

2.4) เชื่อในความยุติธรรม

สมยศ นาวิการ (2550 : 319) ให้แนวคิดว่า ผู้บริหารที่มีความต้องการอำนาจสูง นั้น จะมุ่งควบคุมบุคคล ข้อมูล และทรัพยากร อันที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายมากกว่าบุคคล เช่นนี้ มีคุณลักษณะที่มุ่งการได้มาการใช้หรือการรักษาอำนาจหรืออิทธิพลเหนือผู้อื่นชอบ การแข่งขันกับบุคคลอื่น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2552 : 375) กล่าวถึง ผลการวิจัยของ (McClelland) และทีมงานวิจัย ได้พบว่า บุคคลมีความต้องการอำนาจสูง จะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้ จะต้องการความเป็นผู้นำ เป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่า บุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหาหรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ ชุมชน ชอบแข่งเพื่อให้สถานภาพสูงขึ้น และกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

จากทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม องค์ประกอบที่ทำให้ บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่กระตุ้นหรือปัจจัยภายในจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
2. ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยภายนอกจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำนวน 10 ด้านดังกล่าว มากำหนดเป็นตัวแปรตาม ดังกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล ถือว่าเป็นหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เล็กที่สุด ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพัฒนาตำบล การตรวจสอบการกำกับดูแลได้ง่ายที่สุด ตลอดจนเป็นเวทีประชาธิปไตยของประชาชนในการระดมความรู้ และความคิดในการตัดสินใจ วางแผนพัฒนา การดำเนินการ และการระดมทุนทรัพยากร เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองที่มีความเหมาะสม

ทั้งในแง่ของโครงสร้างขององค์กรและในแง่การมีส่วนร่วมของประชาชน

1. ความเป็นมาและหลักเกณฑ์การจัดตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้น โดย พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่จัดระเบียบการบริหารงานแทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 นับตั้งแต่ พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 111 / ตอนที่ 53 ก / หน้า 11 / 2 ธันวาคม 2537) ที่มา : หนังสือรวบรวมกฎหมาย ระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 2553 หน้า 243) ได้บัญญัติถึงหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ใน มาตรา 40 ว่าด้วย สภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบล ที่ได้มีการประกาศของกระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้ อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ได้การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลให้ทำการ โดยประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา ซึ่งจะต้องระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในประกาศด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

2. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่

2.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นฝ่ายนิติบัญญัติที่ประกอบด้วยสมาชิก สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้านในตำบลนั้น ๆ หมู่บ้านละ 2 คน ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้หมู่บ้านละ 3 คน แต่ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 1 หมู่บ้านให้มีสมาชิก สภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ 6 คน ในสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจะประกอบด้วย ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน รองประธานสภาองค์การบริหารส่วน ตำบล จำนวน 1 คน และเลขาธิการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง จากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีหน้าที่ในการให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล พิจารณา และให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ควบคุม การปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการให้เป็นไปตามนโยบาย แผนพัฒนาตำบล กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการ โดยมีวาระในการดำรงตำแหน่ง คราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง

2.2 นายกององค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรง จากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตตำบล ซึ่งอาจแต่งตั้งรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ไม่เกิน 2 คน และเลขาธิการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน มาจากการแต่งตั้งจาก

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณสมบัติเช่นเดียวกันกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนของการดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น มีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี มีหน้าที่ในการบริหารงานและพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการบริหารงาน บุคคลกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนาตำบลจัดทำงบประมาณ และต้องรายงานผลการปฏิบัติงาน ตามที่ให้นโยบายไว้ทุกปีและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

3. การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาส่วนราชการมีพนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นข้าราชการประจำและมีลูกจ้างจำนวนตามโครงสร้างตามกรอบอัตรากำลัง เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งกำหนดไว้ 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยมีกรอบพิจารณากรอบอัตรากำลัง แบ่งการบริหารออกเป็น อย่างน้อย 6 ส่วน ดังนี้

3.1 สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารงานทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง งานการประชุม งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.2 ส่วนการคลังมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การจ่ายเงินการเบิกเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงิน และอื่น ๆ โดยมีฝ่ายการเงิน ฝ่ายงานบัญชี ฝ่ายงานพัฒนา และจัดเก็บรายได้ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.3 ส่วนโยธา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ งบประมาณ การราคาค่าใช้จ่ายในโครงการ งานควบคุมอาคาร โดยมีฝ่ายก่อสร้าง ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค และฝ่ายผังเมือง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.4 ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณสุขทั้งหมด โดยมีฝ่ายงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ฝ่ายรักษาความสะอาด ฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ฝ่ายควบคุมโรค และฝ่ายบริการสาธารณสุข และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

3.5 ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา คือฝ่ายส่งเสริมกิจการ โรงเรียน และฝ่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

3.6 ส่วนสวัสดิการและสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริการด้านสวัสดิการและพัฒนาชุมชน การสังคมสงเคราะห์ และฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรีและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของ หรือได้รับมอบหมาย

4. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 ได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- 4.1 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- 4.2 การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- 4.3 การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- 4.4 การสาธารณสุขปโภค และการก่อสร้างอื่น ๆ
- 4.5 การสาธารณสุขการ
- 4.6 การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- 4.7 การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- 4.8 การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 4.9 การจัดการศึกษา
- 4.10 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- 4.11 การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 4.12 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- 4.13 การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 4.14 การส่งเสริมกีฬา
- 4.15 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- 4.16 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น
- 4.17 การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- 4.18 การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- 4.19 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- 4.20 การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน

- 4.21 การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- 4.22 การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- 4.23 การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย
โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- 4.24 การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน
ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- 4.25 การผังเมือง
- 4.26 การขนส่งและวิศวกรรมจราจร
- 4.27 การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- 4.28 การควบคุมอาหาร
- 4.29 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 4.30 การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน
และรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
- 4.31 กิจการอื่นใด ตามที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่
คณะกรรมการประกาศกำหนด
- ตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไข
เพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่พัฒนาตำบล
ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม มาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การ
บริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้
1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
 2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้ง
กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
 4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
 7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ
ท้องถิ่น

9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา 68 ภายใต้งบประมาณแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
2. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
3. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
4. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
5. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
6. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
7. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
8. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
9. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
10. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
11. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
12. การท่องเที่ยว
13. การผังเมือง

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายที่กำหนดในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยังมีกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะราชการส่วนท้องถิ่นดำเนินตามอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ. ศ. 2522
2. พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ. ศ. 2535
3. พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ. ศ. 2508
4. พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ. ศ. 2475
5. พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ. ศ. 2510
6. พระราชบัญญัติโรคพิษสุนัขบ้า พ. ศ. 2535
7. กฎหมายอื่น ๆ ตามแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลในท้องถิ่นที่มีพื้นที่ต้อง

บังคับใช้ตามกฎหมายนั้น ๆ เช่น กฎหมายเกี่ยวกับเรื่องป่าไม้ การประมงทรัพยากรธรรมชาติ น้ำมัน นกอีแอ่น เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบล มีสภาพองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้กำกับดูแล การบริหาร ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจบริหารงานองค์การบริหาร ส่วนตำบล และมีพนักงานประจำที่เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ทำงานประจำวัน โดยมี ปลัดและรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหัวหน้างานบริหาร ภายในองค์กรมีการแบ่ง ออกเป็นหน่วยงานต่าง ๆ ได้เท่าที่จำเป็นตามภาระหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล แต่ละแห่ง เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

1. ที่ตั้งอำเภอพยุหะภูมิพิสัย

เป็นอำเภอหนึ่งในจำนวน 14 อำเภอ ของจังหวัดมหาสารคาม ที่ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 1 ตำบลปะหลาน อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีเนื้อที่ 409,783 ตารางกิโลเมตร อำเภอพยุหะภูมิพิสัย ตั้งอยู่ทางทิศใต้สุดของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครอง ข้างเคียง ดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอยางสีสุราช อำเภอนาดูน (จังหวัดมหาสารคาม) และ อำเภอปทุมรัตต์ (จังหวัดร้อยเอ็ด)

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอปทุมรัตต์และอำเภอเกษตรวิสัย (จังหวัดร้อยเอ็ด)

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภوشุมพลบุรี (จังหวัดสุรินทร์)

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอพุทไธสง (จังหวัดบุรีรัมย์) และ อำเภอยางสีสุราช (จังหวัดมหาสารคาม)

2. ประวัติอำเภอ

อำเภอพยุหะภูมิพิสัย มีฐานะเป็นเมือง ตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2426 โดยพระศรีสุวรรณวงษา (เดช รัตนวงษะวัตติ) เจ้าเมืองคนแรก นำไพร่พลช้าง ม้า เสบียงอาหารและยุทธรบัจฉัย ไปตั้งที่ทำการเมืองครั้งแรกที่บ้านนาข่าตำบลนาข่าอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ในปัจจุบัน ครั้น กรมหลวงสรรพสิทธิประสงค์ ข้าหลวงต่างพระองค์ มณฑลลาวการ ทรงออกตรวจราชการที่ เมืองวาปีปทุม ได้รับเรื่องร้องเรียนจากเจ้าเมืองวาปีปทุมว่า พระศรีสุวรรณวงษาได้เข้าไปตั้งที่ ทำการเมืองในเขตท้องที่ตนเมื่อสอบสวนแล้วเป็นความจริง จึงรับสั่งให้ย้ายที่ทำการเมืองไปตั้ง ในเขตท้องที่ของตน ณ ตำบลปะหลาน (บ้านปะหลาน) ซึ่งมีเขตติดต่อกับบ้านเมืองเสื่อในเวลานั้น คำว่า อำเภอพยุหะภูมิพิสัย คงจะถือเอาตามบ้านเมืองเสื่อ มาจากรากศัพท์ในภาษาไทยบาลี คือ"พยคม" ซึ่งแปลว่าเสื่อ จึงได้ชื่อเมืองว่า พยุหะภูมิพิสัย มีเจ้าเมืองและนายอำเภอ รวมทั้งสิ้น 42 คน

3. คำขวัญอำเภอ

ข้าวหอมมะลิเลื่องชื่อ ฝีมือนทอผ้าไหม ศิลปาชีพน้ำพระทัย ทู่งกุลาร้องไห้งามตา

4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

มี 14 องค์การบริหารส่วนตำบล โดยแยกจำนวน ดังตารางที่ 1



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 2 จำนวนองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรส่วนตำบลในเขตอำเภอ
พัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ลำดับที่	องค์การบริหาร ส่วนตำบล	พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
1	ประหลาน	28	-	11	39
2	ลานสะแก	23	1	13	37
3	หนองบัว	32	1	12	45
4	เม็กคำ	17	1	23	41
5	เมืองเสือ	22	1	15	38
6	เวียงสะอาด	38	-	20	58
7	เวียงชัย	16	1	11	28
8	ราษฎร์เจริญ	35	1	9	45
9	ราษฎร์พัฒนา	29	1	9	39
10	หนองบัวแก้ว	16	1	16	33
11	เมืองเตา	32	-	19	51
12	ถาวรเอน	13	-	11	24
13	นาสีนวน	20	1	14	35
14	ก้ามปู	23	-	13	36
รวมทั้งหมด		344	9	196	549

ที่มา : สำนักงานท้องถิ่นอำเภอพัคฆภูมิพิสัย. 2557 : 9



รูปภาพที่ 1 อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ที่มา : บรรณานุกรม

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

5.1 ยุทธศาสตร์พัฒนาอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย

1. การพัฒนาข้าวหอมมะลิคุณภาพดี
2. มีสังคมน่าอยู่
3. ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี และศาสนา
4. ส่งเสริมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
5. ส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์
6. ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน

6. นโยบายพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว

6.1 นโยบายด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต

6.1.1 ด้านสาธารณสุข

- 1) ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและเฝ้าระวังโรคติดต่อ
- 2) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม อสม. ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสในสังคม

- 3) ส่งเสริมการป้องกันโรค ให้การรักษาพยาบาลและบริการความรู้สาธารณสุข
 มวลฐานแก่ประชาชน เพื่อประชาชนมีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์แข็งแรง
- 4) จัดให้มีรถกู้ชีพประจำตำบล เพื่อบริการประชาชนเมื่อเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุ

6.1.2 ด้านการศึกษา

- 1) สนับสนุนสื่อการเรียนการสอนแก่สถานศึกษาในเขตรับผิดชอบ
- 2) สนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่เรียนดีแต่ฐานะยากจน
- 3) ส่งเสริมสนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน อาหารเสริมนมแก่นักเรียนอย่างทั่วถึง
- 4) ส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน
- 5) ส่งเสริมสนับสนุนจัดการศึกษา ศาสนา ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 6) สนับสนุนให้สถาบันทางการศึกษาเร่งรัดพัฒนาเด็ก เยาวชน ให้สามารถ
 ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและตลาดแรงงาน
 เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

6.1.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

- 1) เป้าหมายการพัฒนา คือ การทำให้คนมีความสุข ซึ่งประกอบด้วยการมี
 สุขภาพที่แข็งแรง มีครอบครัวที่อบอุ่น มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีสังคมที่สันติและเอื้ออาทรต่อกัน
- 2) ให้การสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสในสังคม
 และผู้ประสพภัยธรรมชาติ
- 4) ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก เยาวชน และส่งเสริมให้มีสนามกีฬา
 ประจำหมู่บ้าน
- 5) สนับสนุนและส่งเสริมกีฬาทุกประเภท ทุกระดับ ทั้งเด็กนักเรียน เยาวชน
 และประชาชน
- 6) ส่งเสริมสวัสดิการให้กลุ่มสตรี อสม. อบต. และองค์กรอื่น ๆ ที่ทำคุณประโยชน์
 ให้กับสังคมโดยรวม
- 7) ส่งเสริมอนุรักษ์ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของ
 ชุมชน เช่น งานสงกรานต์ และงานประเพณีต่าง ๆ
- 8) ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐบาลใน โครงการที่ใช้งบประมาณสูง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

จิตลดา พัดเย็น (2543) ได้วิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษากรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ ฯ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษากรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ ฯ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์ และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทองแดง เครือภักดี (2544) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ของเจ้าพนักงานผู้ดำเนินการเลือกตั้งจังหวัดหนองบัวลำภูพบว่า เจ้าพนักงานผู้ดำเนินการเลือกตั้ง โดยรวมและจำแนกตามตำแหน่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน อยู่ในระดับมากและมีแรงจูงใจใน ด้านความต้องการสวัสดิการค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง กรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยและผู้อำนวยการประจำหน่วยเลือกตั้ง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร โดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้านไม่แตกต่างกัน แต่ผู้อำนวยการประจำหน่วยเลือกตั้งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการสวัสดิการค่าตอบแทนน้อยกว่า กรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งและเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อานาจ นิมมา (2545 : 69) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดร้อยเอ็ด คือ ความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจฝ่ายสัมฤทธิ์ นโยบายการบริหาร ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานและค่าจ้าง ส่วนการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การมีความเพียรพยายาม ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ รองลงมาคือ การมีความมานะอดสาหะในการทำงาน ทำให้ทำงานไม่ยุ่งยาก ประสบผลสำเร็จ ส่วนการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงาน ทำให้ประสบผลสำเร็จสูงขึ้นไปอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ชนัญธิดา ประโยชริต (2547) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนรายได้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชุมพล ทองแย้ม (2548 : 94 - 97) ได้ศึกษาบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ศึกษากรณี อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความรู้ความเข้าใจใน ระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีวาระ การดำรงตำแหน่ง และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ บทบาทหน้าที่ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เห็นด้วยกับการกระจายอำนาจ สู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ในขณะที่เดียวกันยังคงต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมและตรวจสอบ การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อภิชาติ เทพชมพู (2553 : 87 - 89) ผลการวิจัย พบว่า

1. การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านหน้าที่ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับความอาญา และด้านอำนาจหน้าที่อื่น ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป นาน้อย ได้แก่ ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับความอาญา ด้านอำนาจหน้าที่อื่น ๆ และด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรง ตำแหน่ง แตกต่างกัน พบว่า

2.1 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีตำแหน่งแตกต่างกันระหว่าง กำนันกับผู้ใหญ่บ้าน มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันใน ด้านอำนาจหน้าที่อื่น ๆ

2.2 กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันระหว่าง ประถมศึกษา มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบขึ้นไป มีการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่

ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่าง ด้านเดียว คือ ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับความอาญา

2.3 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันระหว่าง ต่ำกว่า 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านควรขอความร่วมมือ ตัวแทนชาวบ้านทุกครัวเรือน ในการจัดเวรยาม กำนัน ผู้ใหญ่บ้านควรใกล้ชิดข้อพิพาท โดยไม่รอช้าจนราษฎร ต้องฟ้องร้องกันเอง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรเข้าไปช่วยเหลือราษฎรทันที ยามเกิดภัยพิบัติ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรเรียกประชุมราษฎร อย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรจริงจังกับปัญหาการพนันและปัญหาเสพติด และกำนัน ผู้ใหญ่บ้านควรปฏิบัติงาน ร่วมกับอาสาสมัครสุขหมู่บ้านและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนให้มากกว่าที่เป็นอยู่

สุกัญญา กำจร (2551) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับ ปานกลาง จำแนกตามเพศ ประเภทพนักงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจ การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเพศ พบว่ามีแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่าแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

กานต์พิชชา สุริเตอร์ (2551 : ก) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจใน ระดับดีมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากจำนวน 7 ข้อ เรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติและการบังคับบัญชา มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง 3 ข้อ

เรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเงินเดือนต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้านที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ พบว่า ได้มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสรุปได้ คือ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนในด้านการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ควรมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน เพื่อจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเพื่อนร่วมงานควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มากกว่านี้

สุกัญญา กำจร (2551 : ก) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงานมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษาและประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายได้ พบว่า พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะ

ของงาน นโยบายและการบริหารแตกต่างกัน และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน

3. พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรต้องปรับปรุงและดำเนินการพัฒนา เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้มากขึ้น ดังนี้ การปฏิบัติงานควรเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนระเบียบข้อบังคับของการทำงาน นโยบายการบริหารต้องมีความชัดเจน ควรส่งเสริม ให้มีการทำงานเป็นทีม ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ปรับปรุงสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จัดหาอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อความต้องการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรให้โอกาสและสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ควรพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานให้มีความเป็นธรรมสูงสุด เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน

อรุณรัตน์ อิ่มรัมย์ (2550 : ก) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : ก) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อจำแนกแรงจูงใจตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธีรพันธ์ ผาณิต (2555 : 77) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย พบว่า ระดับแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวมนั้น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อรุณรัตน์ อิ่มรัมย์ (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 247 คน ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล จำนวน 130 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 46 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 71 คน และใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 และทำการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมุติฐานใช้ (F – test) (One – Way - ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับมาก จำนวน 8 ด้านเรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.00$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.82$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.69$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.68$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.68$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.66$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.66$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.60$) และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.40$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.17$) ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันของระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน พบว่า พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มการศึกษา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. และระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มประเภทพนักงาน คือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยรวมพบว่า พนักงานส่วนตำบล ประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

ในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วงและอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วงและอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 133 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า (t - test) ค่า (F - test) และการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีของ (Scheffe) ผลการวิจัย พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเป็นผลมาจากปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพแวดล้อม ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวม พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ การเข้ารับราชการ ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

นันทวัฒน์ ศรีสด (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตาม เพศ การศึกษา ตำแหน่ง ปัจจุบัน อายุราชการ และศึกษาข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 12 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 205 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม

ชนิดมาตราส่วนประมาณค่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญ จากการแจกแจงแบบ (t – test) (Independent Samples) ค่าที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ (F – test) (One - way ANOVA) และการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของ (Scheffe) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เพื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 10 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.70$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.63$) ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ($\bar{X} = 3.61$) ด้านสวัสดิการและความมั่นคง ($\bar{X} = 3.60$) ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ($\bar{X} = 3.59$) ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.58$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.58$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.56$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.55$) และด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.49$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.48$) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานีพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสวัสดิการ และความมั่นคง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการและความมั่นคง และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการปกครองบังคับ

ปัญหา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรให้โอกาสในการทำงานมากขึ้น ควรที่จะพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น หน่วยงานควรส่งเสริมในการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิและหาความรู้เพิ่มเติมของพนักงานมากกว่านี้ ควรปฏิบัติตนให้ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานบุคคลภายนอกให้ดีที่สุด ควรมอบหมายให้รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ควรเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้ได้รับเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานเดียวกัน เพื่อนร่วมงานควรตระหนักในการให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในยามที่เดือนร้อน

นิธิวัฒน์ สังฆะมะณี (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงใต้ และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำนวน 178 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้สถิติดังนี้ การหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า (t - test) และ การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ที่มี เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ละมุล บุตรา (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงาน และศึกษาข้อเสนอเพิ่มประสิทธิภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 266 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิและการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้วใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) (One Way ANOVA) ผลวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อจำแนกเป็นด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ($\bar{X} = 3.87$) ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.18$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.89$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.83$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.83$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.62$) ส่วนแรงจูงใจที่มีผลการปัจจัยค่าจูง ($\bar{X} = 3.69$) ได้แก่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.00$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.90$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.83$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.77$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X} = 3.76$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.74$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.52$) และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.48$) และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 3.29$) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะทั่วไปของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม เห็นว่า ผู้บริหารทุกระดับ ควรให้ความสำคัญและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยการให้เงินเดือนควรให้มีความเหมาะสมมากกว่านี้ ตามสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ควรให้ความสำคัญกับพนักงานให้มากขึ้น สนับสนุนให้พนักงานได้รับการศึกษาสูงขึ้น ปรับปรุงพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความรวดเร็ว และมีความยุติธรรม ควรมีการจัดสัดส่วนของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สะดวก สบาย ไม่ควรก้าวก่าย ในเรื่องส่วนตัวของพนักงาน ปรับปรุงต่อสัญญาจ้างสำหรับ พนักงานจ้างที่ต้องครบสัญญาเพียง 4 ปี ยังไม่มีความมั่นคงพอ และควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานใช้หลัก การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Warner (2001 : 4966 – A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลของความพึงพอใจในการทำงานและข้อผูกมัดขององค์กร ต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิสัญญี โดยศึกษาจากพยาบาลวิสัญญีจำนวน 600 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้รับจ้างอิสระมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มลูกจ้างโรงพยาบาล และกลุ่มวิสัญญี จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ความเป็นอิสระ การจ่ายเงิน ความต้องการของงาน และนโยบายขององค์กรหรือความต้องการที่จะลาออก ระหว่างกลุ่ม ที่ถูกจ้างด้วยแพทย์วิสัญญีของโรงพยาบาล และกลุ่มผู้รับจ้างอิสระ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ได้ใช้วิธีวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ เพื่อหาสมการความถดถอยของความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า อายุ รายได้และจำนวนบุตรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

Herley (2002 : 4466 – B) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ความพึงพอใจในการทำงานความกดดัน และพลังงานในการทำงานของผู้จัดการพยาบาล พบว่า ผู้จัดการพยาบาลมีความพึงพอใจและพลังในการทำงานอยู่ในระดับสูง คะแนนความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพลังในการทำงาน แต่คะแนนไม่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญกับความกดดันคะแนนความเป็นอิสระและบทบาทการทำงานมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งผู้จัดการในสถาบันที่ใหญ่กว่า ได้รับการศึกษาที่ดีกว่า เงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่ประกอบด้วยด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ความรับผิดชอบในการให้การพยาบาลผู้ป่วยโดยตรงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานและความกดดัน

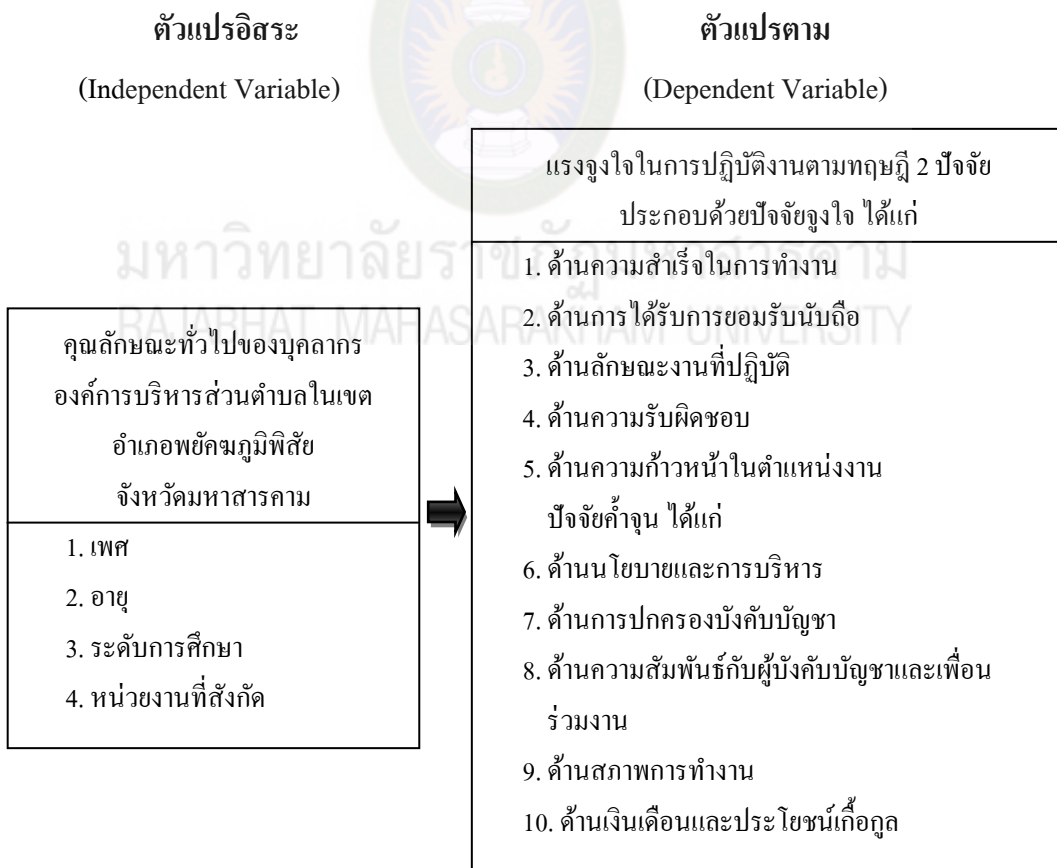
Stewart (2003 : 3235 – B) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความกดดันในงานต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจของพยาบาล ที่อยู่ในหน่วยบริการทางการทหาร พบว่าพยาบาลที่มีระดับความกดดันในการทำงานไม่สูง ตำแหน่ง ยศอายุ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ ต่อระดับความกดดันในการทำงาน พยาบาลเพศหญิงมีความกดดันมากกว่าเพศชาย พยาบาลตำแหน่งหัวหน้าพยาบาล มีความกดดันมากกว่าพยาบาลตำแหน่งอื่น ๆ พยาบาลที่มีอายุ 22 - 26 ปี มีความกดดันมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ พยาบาลที่มีสังกัดมีความกดดันในการทำงานมากกว่าพยาบาลอื่น ผลการวิจัยโดยรวมพบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในการทำงานไม่มาและไม่มีความสัมพันธ์กับประเภทของงานความตั้งใจในการทำงาน ในหน่วยบริการทางการทหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับความกดดันในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานประเภทขององค์กรที่กำหนดให้พยาบาลทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ใช้นำแนวคิดของ (Herzberg, Mausner and Synderman, 1959 : 71 - 79) คือ มากำหนดเป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) คือ

1. ปัจจัยที่กระตุ้นหรือปัจจัยภายในจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยภายนอก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ดังปรากฏใน แผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย