

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. สำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

คำว่า “แรงจูงใจ” หรือ “Motivation” มีความหมาย ดังนี้

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2532 : 235) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สิ่งเร้าที่มีพลังมากพอที่จะชักนำให้บุคคลเกิดความรู้สึกตั้งใจทำงานให้ได้ เหตุจูงใจปกติประกอบด้วยความรู้สึกรัก ความอยาก ความโน้มเอียงที่จะทำ และอาจรวมถึงความปรารถนากะทันหัน โดยปราศจากเหตุผลและการไตร่ตรอง ผลประโยชน์ที่บุคคลมุ่งหวังก็เป็นเหตุจูงใจอย่างหนึ่ง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542 : 404) อธิบายว่า การจูงใจ หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์หรือความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคล

เสนาะ ดิยาวี (2543 : 208) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจใน ความหมายหนึ่ง คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขว่าการทุ่มเทนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของคนคนนั้น การระบุว่า ใ้ทำงานขององค์การบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่า แรงจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานในองค์การ แต่ ในอีกความหมายหนึ่งแรงจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม และกำหนดทิศทางของพฤติกรรม

และมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น ดังนั้น แรงจูงใจจึงประกอบด้วยความต้องการ (Needs) พลัง (Force) ความพยายาม (Effort) และเป้าหมาย (Goal)

ลูธานส์ (Luthans. 1992 : 147 อ้างถึงในฐนิตา ปีตตานี. 2547 : 29) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ กระบวนการซึ่งเริ่มต้นจากความรู้สึกที่ไม่พอเพียงหรือเติมไม่เต็มทางจิตใจที่เรียกกันว่าความต้องการ ซึ่งเป็นแรงขับที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ที่จะบรรลุเป้าหมายอันเป็นสิ่งล่อใจ นั้น หรือแรงจูงใจคือความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drives) และรางวัลอันเป็นสิ่งล่อใจ (Incentives)

วรูม (Vroom. 1995 : 7) อธิบายว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ความคาดหวังที่มีความพึงพอใจหรือความชอบ ถ้าความคาดหวังมีค่าเท่ากับศูนย์ แรงจูงใจจะมีค่าเท่ากับศูนย์ด้วย แต่ถ้าความคาดหวังมีค่าสูง แรงจูงใจก็จะมีค่าสูงด้วย

สรุปได้ว่า “แรงจูงใจ” หมายถึง สิ่งกระตุ้น หรือสิ่งเร้า ให้นุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา เพื่อให้บรรลุสู่จุดประสงค์ของตนเอง แรงจูงใจเป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ การที่บุคคลจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่นั้นจะต้องมีความต้องการเป็นพื้นฐาน

1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

สตัดดา กุลนันทน์ (2544 : 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร

แรงจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงาน

บุคคลในอันที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมของมนุษย์ให้แก่องค์กรในเรื่องความสำคัญ ๆ ต่อไปนี้

1.1 ช่วยให้องค์กร ได้มีคนมีความสามารถร่วมงานด้วย ซึ่งเป็นที่ปรากฏว่าการที่องค์กรจำนวนมากไม่สามารถจะดำเนินงานให้ประสบผลตามที่ต้องการได้ เนื่องจากองค์กรเหล่านั้นไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับงานเข้ามาทำงานให้กับองค์กร การจูงใจเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยดึงดูดความสนใจของบุคคลเหล่านั้นให้เข้ามาทำงานร่วมกับองค์กร และอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน ๆ หรือตลอดไป

1.2 ทำให้องค์กรมั่นใจว่าบุคลากรขององค์กรจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งแม้ว่าการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กรจะได้มีการพิจารณากันอย่าง

ละเอียดถี่ถ้วนว่ามีความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้องค์กรก็ตาม แต่ก็ยังไม่มีหลักประกันว่าบุคคลที่เข้ามาทำงานจะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ อีกทั้งองค์กรก็ยังมีข้อจำกัดหลายประการในอันที่จะให้งานบุคลากรได้อย่างเต็มที่ ข้อจำกัดดังกล่าวล้วนมาจากปัจจัยภายนอกองค์กร ซึ่งมีอยู่นอกเหนือการควบคุมทั้งสิ้น เช่น สภาพแรงงาน กฎหมาย หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ดังนั้นองค์กรจึงต้องพยายามหาวิถีทางใหม่ ๆ ที่จะใช้กำลังและความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การจูงใจจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยองค์กร โดยทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และด้วยความเต็มใจ

1.3 ช่วยเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในสิ่งแวดล้อมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยี ทำให้องค์กรต้องประสบปัญหาที่แปลกและใหม่อยู่เสมอ ความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับทุกองค์กร องค์กรต่าง ๆ จึงต้องพยายามส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น วิธีการจูงใจย่อมมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการทำงานในลักษณะที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ได้อย่างดี

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร

งานเบื้องต้นของผู้บริหารก็คือ การดำเนินการให้องค์กรทำหน้าที่อย่างได้ผล ซึ่งผู้บริหารจะต้องทำให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นผลดีหรือเป็นประโยชน์ต่อองค์กร วิธีที่ผู้บริหารจะทำให้ผู้ร่วมงานทำเช่นนั้น ได้วิธีหนึ่งเขาจะต้องรู้จักวิธีการจูงใจ จึงกล่าวได้ว่า การจูงใจเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับในอันที่จะชักจูงให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตนทำงานด้วยความกระตือรือร้นมากขึ้น ทุ่มเทความคิดจิตใจให้แก่องค์กรให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ การจูงใจนั้นเกิดจากสมมุติฐานที่ว่า โดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่ การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ดีตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นที่ผลักดันให้เขาสนใจเอาใจใส่งานที่ทำมากยิ่งขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่งการจูงใจที่ถูกต้องจะเป็นสิ่งสร้างความสำนึกของมนุษย์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมากขึ้น นั่นเอง

3. ความสำคัญต่อบุคลากร

3.1 ช่วยให้บุคคลสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและสนองความต้องการของตนเองได้พร้อม ๆ กัน

3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะในเรื่อง
คำตอบแทน

3.3 มีขวัญในการทำงาน การได้รับความสนใจจากฝ่ายบริหารในฐานะที่
เป็นสิ่งมีชีวิตที่ไม่ใช่วัตถุ ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายงานหรือหลีกเลี่ยงงาน

1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้
สุพัตรา สุภาพ (2536 : 138-140) ซึ่งให้ความเห็นว่าแรงจูงใจคือสิ่งที่มีกำลังทั้งกาย
และใจในการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบหลายทาง ดังนี้

1. งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะกับคนบางประเภทเท่านั้น มิใช่ทุกคนจะทำได้
ทุกอย่าง บางคนจะทำเพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องขวนขวาย
หาความรู้และทำใจให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี

2. ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน หรือว่า
ถ้ารู้ว่าได้คำตอบแทนมาก ก็ยิ่งอยากทุ่มเทงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมี
ความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่าง
เดียวที่ทำให้คนทำงาน

3. คนหรือผู้คนรอบตัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่าคือ “นาย” ต่ำกว่าคือ
“ลูกน้อง” เท่า ๆ กันคือ “เพื่อนร่วมงาน” บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงานหรืออยาก
หนึ่งงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับคนอื่น และไม่ชอบแตกต่างกับคนอื่น บางครั้งเรา
จึงทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตาม การให้เพื่อนยอมรับจึงเป็น
แรงจูงใจอยากให้ทำงาน

4. โอกาสการทำงาน งานใดก็ตามถ้ามีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบ
ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วย
ความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับความดี (Merit System) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน

5. สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐานไม่ว่าจะในด้านสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะ
จะเป็น โต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพ
การทำงานที่ถูกต้องลักษณะ มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์ทำงานครบถ้วน เช่น เครื่องเขียน
โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น

6. สวัสดิการ หรือการให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นรถรับส่ง
น้ำดื่ม กระจกชำระ การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็น

แรงจูงใจให้คนอยากทำงานเพราะมั่นใจได้ว่า ทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเราในยามเราทุกข์หรือสุข

7. การบริหารงาน คือการบริหารที่เป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เช่น การรับคนเข้าทำงานตามความสามารถ และเหมาะสมแก่ตำแหน่ง รวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบ ความเป็นธรรม ไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความหวาดกลัว ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรจะต้องมีแผนงาน โครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพ และสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

8. ความมั่นคง โดยเฉพาะหากเป็นองค์กรที่ไม่ลี้มง่าย ๆ จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจและมีกำลังใจที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

9. ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลอดภัย อยากรักและอยากถูกรัก

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537 : 110) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า คนมีความคาดหวังที่จะได้รับจากองค์ประกอบหลายประการ คือ

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

เกศินี หงส์นันท์ (2538 : 130-131) ให้ความเห็นว่าสำหรับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทย มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม
2. ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หมายถึง การทำงานการควบคุมความยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ
3. มีมาตรฐานและการควบคุมของหน่วยงานที่ดี
4. มีสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ

5. ระบบการจำแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบ และความสามารถ

6. การสอบแข่งขัน หรือการคัดเลือก หรือการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมเชื่อถือได้ และประหยัด

7. มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง

8. มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น

9. มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2539 : 57) ให้ความเห็นว่าองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจที่ทำให้คนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถมีดังนี้

1. ลักษณะท้าทายความสามารถมาก ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จให้ได้ จึงทุ่มเทความสามารถเท่าที่จะทำได้

2. ความสามารถของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน อธิบายว่าลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่งอาจไม่เป็นสิ่งท้าทายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งก็ได้และเนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารจึงต้องมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล

3. ความสามารถของผู้บริหาร ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารเป็นที่ประจักษ์ จนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามั่นใจในองค์ความรู้ของผู้บริหาร จึงปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ เพราะมีความศรัทธาและเชื่อมั่น

พิกอร์ส และไมเยอร์ส (Pigors and Myers, 1981 : 116 อ้างถึงในฐนิตา ปัตตานี 2547 : 40) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ต้องมีองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างพอเพียง
2. ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการที่จะเป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจมีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ เช่น สภาพแวดล้อมน่าพอใจ ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนมีความเหมาะสม เพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารงาน ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

1.4 แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก มีนักวิชาการให้ความเห็นไว้ดังนี้

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

1. ความต้องการความสำเร็จ คือ ความต้องการความสำเร็จเกี่ยวกับตนเอง มองเห็นมาตรฐานของความเป็นเยี่ยม ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง แต่เป็นเป้าหมายที่เป็นจริง มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า ต้องการตอบกลับของการกระทำในทันทีและอย่างชัดเจน และมีความต้องการทำสำเร็จในสิ่งที่ทำเสมอ
2. ความต้องการความผูกพัน คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดเป็นส่วนตัวและการสร้างมิตรภาพจากผู้อื่น ชอบคนอื่นและต้องการให้คนอื่นชอบตนเอง ต้องการการยอมรับและต้องการการให้อภัย แสวงหาความสัมพันธ์อันอบอุ่นและมิตรภาพในหน่วยงาน ไม่สนใจแผนงานล่วงหน้าของหน่วยงาน แต่ชอบงานที่สามารถอยู่กับคนอื่นได้ และตนเองมีความสามารถในการช่วยคนอื่นได้
3. ความต้องการอำนาจ คือ ความต้องการบังคับให้ผู้อื่นได้ปฏิบัติตาม มักจะแสวงหาตำแหน่งที่มีอำนาจ สามารถสั่งคนอื่นได้ในความต้องการ

ความต้องการทั้ง 3 ชนิดนี้ เป็นความต้องการที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อการทำงานมากที่สุด นักจิตวิทยาที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในหน่วยงานปัจจุบันจึงมุ่งเน้นความสำคัญเฉพาะความต้องการความสำเร็จเพียงอย่างเดียว David C. Mc Cielland กล่าวว่า ได้ศึกษาแรงกระตุ้นของคนเรื่องที่ศึกษาคือ ความต้องการความสำเร็จ (The Need to Achieve) ซึ่งเป็นความต้องการทำสิ่งหนึ่ง ๆ ให้ดีขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน จากการศึกษาค้นคว้าก็เป็นที่ปรากฏชัดว่า ความต้องการความสำเร็จเป็นกุญแจสำคัญอันหนึ่งที่น่าไปสู่ความเจริญทางเศรษฐกิจ เพราะคนที่ชอบทำอะไรให้ดีขึ้นกว่าเดิมนั้นเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และสร้างความเจริญให้กับหน่วยงาน อันเป็นรากฐานที่มั่นคงของการพัฒนาเศรษฐกิจนั่นเอง คนที่

ต้องการประสบความสำเร็จชอบทำอะไรด้วยตนเอง จึงทำให้เป็นผู้ที่เข้าใจในการกระทำดีขึ้น ได้อย่างแจ่มแจ้ง บุคคลพวกนี้จึงไม่ต้องให้คนอื่นคอยบอกกว่าสิ่งที่เขานั่นดีเพียงใด แต่เกิดจากสำนึกของเขาว่าควรที่จะปรับปรุงการกระทำแค่ไหน

ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จ สามารถทำงานได้ดีกว่า การเตรียมการได้เร็วกว่า ทั้งมีความสามารถเป็นผู้นำ หรือเป็นประธานของหน่วยงานได้ แต่ผู้บริหารงานได้ดีไม่ใช่ผู้ที่มีความต้องการที่นำไปสู่ความสำเร็จสูง เพราะการกระตุ้นความต้องการความสำเร็จในตัวผู้อื่น ต้องอาศัยความรู้และความชำนาญที่ต่างไปจากความต้องการความพอใจความสำเร็จเพื่อตนเอง

ปัจจุบันหน่วยงานหลายแห่งจึงเน้นที่จะศึกษาและให้ความสำคัญกับความต้องการความสำเร็จ (The Need to Achieve) เป็นส่วนใหญ่ เพราะถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้คนมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้ดีขึ้น และเป็นความต้องการที่เกิดจากภายในตัวบุคคลเอง

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537 : 128) อธิบายว่า แรงจูงใจในการทำงาน เกิดจากลักษณะของงาน ดังนี้

1. งานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น
2. งานที่มีโอกาสใช้การตัดสินใจและสติปัญญา
3. งานที่มีโอกาสที่จะทำให้ได้ดีเป็นที่น่าสนใจของคนอื่น
4. งานที่มีโอกาสจะใช้ความชำนาญที่มีอยู่
5. งานที่มีโอกาสปลอดจากการควบคุม เพื่อผู้ทำงานจะมีความเป็นอิสระและสามารถใช้ความคิดริเริ่มที่มีอยู่ได้

6. งานที่มีโอกาสในการเตรียมการและเป็นงานที่มีความก้าวหน้า

อนุศักดิ์ โกมลศาสตร์ (2543 : 14) ได้ให้ความเห็นว่าลักษณะของงานที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานมีดังนี้ คือ

1. มีความมั่นคงและปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่เต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนักและในคนที่อายุมากขึ้นจะต้องการความปลอดภัยสูงขึ้น
2. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการด้านนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่ออายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

3. มีการจัดการและเพื่อนร่วมงานที่ดี ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานภายในสถาบัน ซึ่งพบว่าคนมีอายุมากมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย

4. มีค่าจ้าง เหมาะสม ค่าจ้างมีความสำคัญ คือ แรงจูงใจทั้งหมดของคนงาน ชายจะเห็นว่าค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ทำงานในสำนักงานหรือหน่วยงานรัฐ

5. ลักษณะของงานที่กระทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตามที่เขาดำเนินการก็จะเกิดความพอใจ

6. ลักษณะทางสังคมของงาน ถ้างานใดที่ปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น

7. มีการนิเทศงาน มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานเป็นสาเหตุหนึ่งของการขาดงาน ออกจากงานได้ ในเรื่องนี้เขาพบว่าผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบที่ว่ามีมากกว่าผู้ชาย

8. มีการติดต่อสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การติดต่อมีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษา

9. มีสภาพการทำงานดี ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโมงในการทำงาน มีงานวิจัยหลายอย่างแสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญกับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่น ๆ ของสภาพการทำงานและในระหว่างผู้หญิง โดยเฉพาะผู้หญิงที่แต่งงานแล้ว จึงเห็นได้ว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

10. สิ่งตอบแทนที่ได้จากการทำงานเหมาะสม เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อ ออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น ฉะนั้น จึงควรที่จะพิจารณาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล ซึ่งปัจจัยนี้มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจอย่างใกล้ชิด

ปริยาพร วงศ์อนุโรจน์ (2544 : 81-83) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญหลายประการ ดังนี้

1. ปัจจัยบุคคล บุคคลที่มีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวแตกต่างกันไป ซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย ปัจจัยในตัวบุคคล ได้แก่

1.1 ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งมีความชำนาญเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกันเราสามารถทดสอบความสามารถของบุคคลได้ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคลนั้น

1.2 ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็น โครงสร้างในลักษณะรวมกันของคนนั้น ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไป

1.3 ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางความสามารถด้านกายภาพบุคคลที่แข็งแรงย่อมเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่งที่แตกต่างกันจากคนหน้าตาสวยงาม

1.4 ความสนใจและแรงจูงใจ เป็นความสนใจของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ความสนใจเป็นแรงผลักดัน ในบุคคลเลือกงานตามความพอใจด้วย

1.5 เพศและวัย เพศและวัยต่างมีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะต่อการทำงานที่จำเจและต้องใช้แรงงานหนัก หญิงและชายมีลักษณะของงานที่แตกต่างกันบ้าง

1.6 การศึกษา การศึกษามีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญการเฉพาะย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมด้านนั้นๆ มิฉะนั้นก็มิอาจกระทำได้

1.7 ประสบการณ์ การเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงระบุจำนวนปีที่เคยทำงาน ก่อนจะรับเข้าทำงาน

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อม เป็นสถานการณ์ภายนอก ที่มีผลต่อการแสดงออก สภาพแวดล้อมแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานในวงการธุรกิจอุตสาหกรรมมีงานในลักษณะที่แตกต่างกันมากบางอย่างอยู่ในสำนักงาน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานเอกสารสิ่งพิมพ์ บุคคลที่นิยมงานในห้องทำงานปรับอากาศ สถานที่โอ้อ่า มีความสะดวกสบายจะเป็นเครื่องจูงใจในการทำงาน แต่บางงานเป็นงานเอกสารภายนอกอาคาร เช่น การควบคุมงานก่อสร้าง การคุมงานชุดเจาะเป็นงานที่ทำหายความสามารถ การแก้ปัญหาในบางครั้งก็เสี่ยงอันตรายมีบุคคลบางคนก็สนใจในเช่นกันลักษณะเกี่ยวกับงานจึงแยกออกได้ ดังนี้

2.1.1 วิธีการทำงาน เป็นระบบของการทำงานว่ามีขั้นตอนอย่างไรต้องติดตามประสานงานกับบุคคลใดบ้าง งานมีความยากง่ายเพียงใด

2.1.2 เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ความคล่องตัวของการทำงาน อยู่ที่อุปกรณ์ที่ใช้ช่วยในการผ่อนแรงว่ามีความสะดวกเพียงไร

2.1.3 การจัดบริเวณสถานที่ทำงาน ที่ทำงานคับแคบ อากาศร้อน อบอุ่น มีผลต่อการทำงานของบุคคล การจัดสวน จัดบริเวณที่ทำงานมีส่วนช่วยให้บุคคลรักและทำงาน

2.1.4 ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่นความ สะดวกสบายทางคมนาคมการป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้น

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การ มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อมคือ

2.2.1 ลักษณะขององค์การ เป็นลักษณะของสถานที่ทำงาน หากเป็น งานราชการรัฐวิสาหกิจ บุคคลสนใจเข้าทำงานเพราะความมั่นคง มีสวัสดิการ หากเป็น โรงงานอุตสาหกรรมก็หวังในเรื่องรายได้

2.2.2 ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา เป็นการพิจารณาสา ยงานว่ามีลำดับขั้นตอนอย่างไร ต้องผ่านการฝึกอบรมมากเพียงใด ผู้บังคับบัญชาเป็นลักษณะใด

2.2.3 ชนิดของเครื่องจูงใจ ได้แก่ เงินเดือน โบนัส สวัสดิการอื่นๆ มีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานเช่นเดียวกัน

2.2.4 สภาพแวดล้อมในสังคม ธุรกิจอุตสาหกรรมนั้นมีฐานะอย่างไร ในสังคมเป็นที่ยอมรับของบุคคลในวงการณ์หรือไม่ มีความน่าเชื่อถือหรือไม่

เห็นได้ว่าปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีผลตัดสินใจของ พนักงานในการเลือกงาน ข้อเท็จจริงเหล่านี้ เป็นสิ่งนักบริหารงานบุคคลทำความเข้าใจว่า ปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อคนชนิดใดและมากน้อยเพียงใด บุคคลยังอาจให้ความสนใจในปัจจัยที่ ต่างกันออกไปตามกาลเวลาและ โอกาสด้วย การพิจารณาถึงตัวแปรสภาพแวดล้อมที่ดี ด้าน บุคคลที่ดีควรจะพิจารณาในเชิงระบบ เพราะแต่ละส่วนมีผลต่อการทำงานและบทบาทต่อ หน่วยงานด้วย ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจโดยตรง เพราะถ้าปัจจัยดังกล่าว ได้รับการตอบสนอง จะเป็นแรงผลักดันให้ผู้ทำงานสามารถทำงานได้อย่างเต็ม

จากแรงจูงใจในการทำงานที่กล่าวมา สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีหลาย ประการ อาทิ เช่น ความต้องการของบุคคล ลักษณะของงาน ปัจจัยทั้งภายในและภายนอก โดยรวมแล้วประกอบด้วยความต้องการความสำเร็จ ความต้องการผูกพัน ความต้องการอำนาจ นอกจากนั้นงานต้องมีความมั่นคงและปลอดภัย มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีโอกาส ก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าจ้าง เหมาะสม มีสภาพการทำงานดี และยังมีปัจจัยบุคคล ปัจจัย แวดล้อม และสภาพสังคมอีกด้วย จึงเป็นเทคนิคของผู้บริหารที่จะจัดงานให้มีลักษณะดังกล่าว ขึ้นในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นที่จูงใจคนงานให้ลงมือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับองค์กรมากเพราะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกรักอยากทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน นักทฤษฎีที่สำคัญได้สร้างทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจไว้หลายทฤษฎี ดังนี้

2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบอร์ก

เฮร์ซเบอร์ก, (Herzberg, 1959. : 113-115) ได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญชื่อ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) เพื่อต้องการศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ค้นพบคือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน และองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน มีอยู่ 2 องค์ประกอบ คือ

2.1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) หมายถึง เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน โดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน ทำให้ทุกคนในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ คือ

1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) เป็นที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และตนเอง โดยสามารถหาวิธีแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน เกิดความรู้สึกร่าเริงและปลื้มความสำเร็จของงานนั้น

2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ การได้รับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อยอมรับในความสามารถเมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ขอคำปรึกษา หรือบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในงานด้วย

3) ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่สนใจและต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำโดยลำพัง

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า (Working Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนเงินเดือน หรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

2.1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่คงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้อยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์กรแล้วจะเกิดการไม่ขึ้นชอขงานขึ้น มีปัจจัยเหล่านี้อยู่ 5 ปัจจัย คือ

1) นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) มีสาระครอบคลุมความไม่มีประสิทธิภาพขององค์กร การทำงานซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจซึ่งกันและกัน ซึ่งมีผลต่อขวัญและความพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor) เป็นความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการให้คำแนะนำทางวิชาการ หรือทางเทคนิคในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) เป็นสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน ในการติดต่อ ไม่ว่าจะป็นกริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นองค์ประกอบที่เกิดควบคู่กับการปกครองบังคับบัญชาเสมอ หากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชา หรือไม่สามารทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้แล้วก็จะมีความรู้สึกไม่พอใจในงานที่รับผิดชอบ

4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) เป็นสภาพของการทำงานทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การงาน เช่น ความสะดวกสบายในการทำงาน ท่าเลที่ตั้งของสถานที่ทำงานในการคมนาคมหรือปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ที่ช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานอันเป็นผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน นั่นเอง

5) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe Benefit) เป็นปัจจัยค้ำจุนอย่างหนึ่ง ป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้เฮอรัชเบอร์ค ได้พูดถึงเรื่องตัวจูงใจ (Motivator) ซึ่งมีผลต่อความพอใจในงานที่ทำ (Maintenance Factors) และหากพอใจก็จะมีแรงจูงใจให้เกิดการปฏิบัติงาน ซึ่งทฤษฎีนี้ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ว่าข้อมูลที่ได้อ้างอิงแต่ความพอใจและความไม่พอใจ โดยมองข้ามไปว่าพวกที่ทำงานอาจจะทำงานไม่ได้ผล หรือคนงานอาจพอใจในงานส่วนใหญ่ในการศึกษาครั้งนี้

ผู้ศึกษาได้ใช้กรอบแนวคิดของเฮอรัชเบอร์คทั้ง 10 ประการในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลุสสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์

2.2 ทฤษฎี X และ Y ของแมคเกรเกอร์

แมคเกรเกอร์ (McGregor. 1960 : 211) ได้กล่าวเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ไว้ 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนี้

ทฤษฎี X ได้กล่าวถึงการจูงใจไว้ดังนี้

1. คนส่วนใหญ่ไม่ชอบทำงานและคนพยายามเลี่ยงเท่าที่ทำได้
2. คนส่วนใหญ่ไม่มีการกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบน้อย
3. คนส่วนใหญ่มีความสามารถด้านความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาขององค์กรน้อย
4. การจูงใจจะเกิดขึ้นเพื่อสนองกับความต้องการทางร่างกายและความ

ปลอดภัยเท่านั้น

5. คนส่วนใหญ่จะต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิดและบ่อยครั้งที่จะต้องใช้อำนาจบังคับเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย

ทฤษฎี Y ได้กล่าวถึงการจูงใจไว้ดังนี้

1. งานเหมือนกับธรรมชาติหรือการเล่น หากสภาพการทำงานเป็นที่น่าพอใจ
2. สามารถควบคุมตนเองเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้
3. ความสามารถในด้านความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาขององค์กรมีเกือบทุกคน
4. การจูงใจจะเกิดขึ้นเพื่อตอบสนองระดับความต้องการด้านสังคมและความ

รัก ความต้องการยกย่องและความสำเร็จสมหวังในชีวิตพอ ๆ กับความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัย

5. ความสามารถสั่งการด้วยตนเองและมีความริเริ่มในการทำงานหากได้รับการจูงใจที่ถูกต้อง

จากทฤษฎีดังกล่าว สามารถอธิบายได้ว่า ทฤษฎี X มีสมมุติฐานที่ว่าต้องบังคับให้มนุษย์ทำงานเพราะมนุษย์เกียจคร้านและไม่ค่อยรับผิดชอบ ผลคือผู้บริหารจะควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และจูงใจคนด้วยการให้เงินหรือผลประโยชน์ แต่ถ้าทำผิดจะมีการคาดโทษกัน ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาอาจทำตามสั่ง ไม่สนใจปรับปรุงงาน เน้นเรื่องเงินเป็นหลัก แมคเกรเกอร์ กล่าวว่า ถ้าคนได้รับความต้องการทั้งกายและใจ ทฤษฎีนี้คงใช้ไม่ได้ผล นอกจากนี้แมคเกรเกอร์ ได้ตั้งข้อสังเกตว่า ธรรมชาติของมนุษย์ตามทฤษฎีนี้จะถูกต้องหรือไม่ ในที่สุดก็หาข้อยุติไม่ได้ จึงตั้งทฤษฎี Y ขึ้นมาแทน

ส่วนทฤษฎี Y เป็นทฤษฎีที่ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่ามนุษย์มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความขยัน รับผิดชอบ อยากให้มีความร่วมมือ เพียงแต่ผู้บริหารจะพัฒนาคนหรือจูงใจ

คนเหล่านี้ย่อมถูกต้องเพียงใด วิธีการคือต้องรู้จักหรือสร้างสภาพแวดล้อมให้ผู้ได้บังคับบัญชาควบคุมตนเอง หากได้รับการยกย่อง มีตำแหน่ง มีความก้าวหน้า งานจึงเสมือนการเล่นหรือการพักผ่อน ถ้าสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสม นั่นคือคนจะสนุกกับงาน มีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุข ทำงานด้วยความกระตือรือร้น ย่อมทุ่มเทเวลาให้อย่างเต็มที่ เพื่อที่จะได้เป็นที่ยอมรับของผู้ได้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน โดยหวังว่าในอนาคตเขาจะได้ก้าวหน้าในงาน แมคเกรเกอร์ ซึ่งให้ว่าในการจูงใจให้ทำงานนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้ทฤษฎี Y และเขามองคนในแง่ดี เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ การใช้ทฤษฎี Y จูงใจคนได้มากกว่าทฤษฎี X แต่มีได้หมายความว่าทะเลาะต่อการควบคุมโดยสิ้นเชิง (ธนธิดา ดิษยบุตร, 2541 : 10)

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y คือ สามัญสำนึกที่มีต่อการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของตน โดยการปฏิญาณตนที่จะปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร แต่จะอย่างไรก็ตาม ทฤษฎีนี้ได้เน้นถึงความสำคัญของแรงจูงใจภายในกระตุ้น โดยต้องการความนับถือจากสังคม และการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในการทำงาน แต่ถ้าพิจารณาทฤษฎีทั้งสองนี้แล้วจะพบว่านิสัยของคนมีลักษณะชอบบังคับอยู่บ้างในการทำงาน แต่ก็ไม่นั่นอนเสมอไป เพราะบางคนอาจต้องการเสรีภาพ หรือความเป็นอิสระจากการควบคุม แต่กฎเกณฑ์หรือทฤษฎีนั้นจะต้องวัดและศึกษากันเป็นเรื่อง ๆ

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของเอิร์นสท์ ฮิลการ์ด

เอิร์นสท์ ฮิลการ์ด (Ernest Hilgard, 1971: 98) เป็นนักจิตวิทยาผู้หนึ่งที่กล่าวว่า ความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์นั้น ไม่มีที่สิ้นสุด และจำแนกแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ

2.3.1 แรงจูงใจที่จะมีชีวิตอยู่ (Survival Motives) เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ เช่น ความต้องการทางปัจจัย 4 อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย

2.3.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) ได้แก่ แรงจูงใจที่จะอยู่ในสังคม มีความสัมพันธ์กันในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ความรัก มิตรภาพ ความต้องการที่จะปกครองตนเอง หรือกลุ่ม

2.3.3 แรงจูงใจที่สร้างสัมพันธภาพแก่ตน (Ego- Integrative Motives) เป็นแรงจูงใจที่สร้างสัมพันธภาพแก่ตนเองในการดำเนินวิถีทางเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง มีจุดมุ่งหมายของชีวิตอย่างแน่นอน

2.4 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์

บุญทัน คอกไรสง (2541 : 232-235) กล่าวถึง ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของอับราฮัม เฮ็ช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ว่าเป็นทฤษฎีความต้องการที่เขียนขึ้นในปี ค.ศ. 1943 เป็นทฤษฎีที่ Maslow กล่าวถึงถึงจิตใจจากความต้องการของมนุษย์ และได้วางกระบวนการทางความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอยู่ และความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

2.4.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Need) ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความต้องการการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองเลย ในด้านนี้โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการแต่ละคนด้วยวิธีทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

2.4.2 ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Need) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็มีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้นหมายถึง ความต้องการในด้านความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และสถานภาพทางสังคม

2.4.3 ความต้องการทางด้านความรักและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Belongingness and Love Need) ภายหลังจากคนที่ได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว ก็จะต้องมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ความต้องการทางด้านนี้เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมเสมอ

2.4.4 ความต้องการการยกย่องสรรเสริญ (Esteem or Status Need) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเอง

ในฐานะที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ที่อยากจะให้คนยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบ
หน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

2.4.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization or Self-Realization Need) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่อยากจะประสบความสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิด หรือความคาดหวัง ใฝ่ฝันที่จะได้รับความประสบความสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนคติของตน ดังแผนภูมิที่ 1

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (ต้องการที่จะได้สิ่งต่าง ๆ ทุกอย่าง หรือเป็นอะไรก็ตามที่ตนปรารถนา)
ขั้นที่ 4 ความต้องการยกย่อง (ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องสรรเสริญมีเกียรติและเป็นที่นับถือของผู้อื่น)
ขั้นที่ 3 ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นทางสังคม (ต้องการที่จะได้รับการยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม)
ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (ต้องการที่จะให้พ้นหรือปลอดภัยจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ)
ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (ต้องการปัจจัยสี่ รวมทั้งการารมณ์)

แผนภูมิที่ 1 แสดงลำดับตามขั้นตอนความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow's

ที่มา : บุญทัน ดอกโรตอง (2541 : 238)

มาสโลว์ มีข้อสังเกตเกี่ยวกับความต้องการของคนที่มีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมา จะประกอบด้วย 2 หลักการ คือ

1. หลักการแห่งความขาดตกบกพร่อง (The Deficit Principle) ความขาดตกบกพร่องในชีวิตประจำวันของคนที่ได้รับอยู่เสมอ จะทำให้ความต้องการเป็นความพอใจของคนไม่เป็นตัวจูงใจให้พฤติกรรมด้านใดด้านหนึ่งอีกต่อไป คนเหล่านี้กลับจะเกิดความพอใจในสภาพที่ตนเป็นอยู่ยอมรับและพอใจในความขาดแคลนต่าง ๆ ในชีวิต โดยถือเป็นเรื่องธรรมดา

2. หลักการแห่งความเจริญก้าวหน้า (The Progressing Principle) กล่าวคือ ลำดับขั้นตอนความต้องการ 5 ระดับ จะเป็นไปตามลำดับที่กำหนดไว้จากระดับต่ำไปสู่ระดับสูง

กว่า ความต้องการของคนในแต่ละระดับจะเกิดขึ้น ก็ต่อเมื่อความต้องการของระดับที่ต่ำกว่า ได้รับการตอบสนองจนเกิดความพึงพอใจแล้ว

จะเห็นได้ว่าความต้องการในสิ่งที่ไม่ได้รับความรู้สึกขาดแคลนของมนุษย์ทุกคน ความรู้สึกเช่นนี้ทำให้พฤติกรรมต่าง ๆ ของคนถูกจำกัด ไม่มีการแสวงหาอีกต่อไปและจะเกิดความรู้สึกปลงตกในสภาพที่ตนเป็นอยู่ ตัวอย่างเช่น เมื่อคนได้รับการตอบสนองความต้องการอีกในระดับสูงกว่า แต่มีข้อจำกัดเป็นอุปสรรค ไม่ได้ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่หรือไม่สำเร็จตามความต้องการ สิ่งนี้จะทำให้คนเราหยุดการแสวงหา ท้อถอยและจะยอมรับในสภาพที่ไม่มีการดิ้นรนอีกต่อไป ในทิศทางตรงกันข้าม ถ้าความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าในระดับแต่ละระดับ ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ คนก็จะเกิดความต้องการในขั้นต่อไปอีกจนกระทั่งบรรลุถึงความต้องการระดับสูงสุด คือระดับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization or Self-Realization)

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่าความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจ หรือการทำให้เกิดความพอใจเป็นเหตุจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมได้

3. สำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์

สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นหน่วยงานระดับภูมิภาคสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกอบด้วยสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด และหน่วยงานระดับอำเภอ อำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ในการปฏิบัติงาน มีบุคลากร ประกอบด้วยข้าราชการและ ลูกจ้าง ตามภารกิจ ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับสัตว์ และให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับการดูแลรักษาสัตว์ ดังนี้ (สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดกาฬสินธุ์, 2553 : 2-12)

3.1 จำนวนบุคลากร

สำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์มีบุคลากรปฏิบัติงานทุกอำเภอรวม 70 คน โดยแยกเป็นแต่ละอำเภอได้ดังนี้

- | | | |
|----------------------------|-------|-------|
| 1. สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด | จำนวน | 21 คน |
| 2. อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ | จำนวน | 4 คน |
| 3. อำเภอนามน | จำนวน | 2 คน |
| 4. อำเภอกมลาไสย | จำนวน | 3 คน |

5. อำเภอร่องคำ	จำนวน	2 คน
6. อำเภอกุฉินารายณ์	จำนวน	3 คน
7. อำเภอเขาวง	จำนวน	3 คน
8. อำเภอขามเฒ่า	จำนวน	4 คน
9. อำเภอห้วยเม็ก	จำนวน	2 คน
10. อำเภอสหชัย	จำนวน	3 คน
11. อำเภอคำม่วง	จำนวน	3 คน
12. อำเภอท่าคันโท	จำนวน	2 คน
13. อำเภอหนองกุงศรี	จำนวน	2 คน
14. อำเภอสมเด็จ	จำนวน	4 คน
15. อำเภอห้วยผึ้ง	จำนวน	4 คน
16. อำเภอสามชัย	จำนวน	2 คน
17. อำเภอนาคู	จำนวน	2 คน
18. อำเภอดอนจาน	จำนวน	2 คน
19. อำเภอเมืองชัย	จำนวน	2 คน

3.2 หน้าที่ความรับผิดชอบ

สำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายและระเบียบ ดังนี้

3.2.1 กฎกระทรวง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานปศุสัตว์อำเภอผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดและปศุสัตว์อำเภอไว้ดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 123 ตอนที่ 16 ก หน้า 13-14, ลงวันที่ 3 พฤษภาคม 2549)

3.2.2 ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ กฎหมายว่าด้วยการบำรุงพันธุ์สัตว์ กฎหมายว่าด้วยการควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ กฎหมายว่าด้วยสถานภาพพยาบาลสัตว์ กฎหมายว่าด้วยโรคพิษสุนัขบ้า กฎหมายว่าด้วยการควบคุมการฆ่าและจำหน่ายเนื้อสัตว์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องในพื้นที่รับผิดชอบ

3.2.3 ดำเนินการเกี่ยวกับสุขภาพสัตว์ การผสมเทียม สุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมด้านการปศุสัตว์ในพื้นที่รับผิดชอบ

3.2.4 ให้คำปรึกษา แนะนำ และถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการปศุสัตว์

3.2.5 ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.2.6 สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดกาฬสินธุ์ได้กำหนดหน้าที่ของสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์เพื่อให้สอดคล้องกับกฎกระทรวง ดังนี้

- 1) ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติโรคระบาดสัตว์ ดังนี้
 - 1.1) ควบคุมการเคลื่อนย้ายสัตว์
 - 1.2) ออกใบอนุญาตเคลื่อนย้ายสัตว์
 - 1.3) งานด้านสารวัตรสัตว์แพทยกรรมปศุสัตว์
 - 1.4) สำรวจ สอบสวนโรคระบาด
 - 1.5) ควบคุมการแพร่ระบาดของโรค
- 2) ปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติสถานพยาบาลสัตว์ ตรวจสอบสถานพยาบาล
- 3) ปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า
 - 3.1) ฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
 - 3.2) ฉีดยาคุมกำเนิด
 - 3.3) ทำหมันและตอน
 - 3.4) ลดปริมาณสุนัข
 - 3.5) ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ จับกุม
 - 3.6) ประสานงานกับหน่วยงานท้องถิ่น เพื่อขอการสนับสนุนโครงการป้องกันและกำจัดโรคพิษสุนัขบ้า
- 4) ปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติควบคุมยาสัตว์
 - 4.1) เก็บตัวอย่างยาสัตว์
 - 4.2) สำรวจ แนะนำ ตรวจสอบ
- 5) การป้องกันโรคสัตว์
 - 5.1) ฉีดวัคซีนป้องกันโรคใน โค กระบือ แพะ สุนัข (วัคซีนป้องกันโรปากและเท้าเปื่อย วัคซีนป้องกันเฮโมรายิกเซพติกซีเมีย อแนแทรกซ์ บูลเชลโลซิส แบล็กเล็ค)
 - 5.2) ฉีดวัคซีนป้องกันโรคในสุกร (อหิวาต์สุกร วัคซีนปากและเท้าเปื่อย)
 - 5.3) ในสัตว์ปีก (นิวคาสเซิล, ฝีดาษไก่, หลอดลมอักเสบ, อหิวาต์เป็ด-ไก่ กัมโบโร, กาฬโรคเป็ด)

- 6) ร่วมปฏิบัติงานตามโครงการจังหวัดเคลื่อนที่
- 7) ร่วมปฏิบัติงานตามโครงการสัตวแพทย์เคลื่อนที่
- 8) สร้างสถานะฟาร์มปลอดโรค布鲁เซลโลซิส โรคควีนโรคและพาทูเบอร์คูโลซิส
- 9) ปฏิบัติงานตามโครงการหมู่บ้านปลอดโรคสัตว์ปีก
- 10) ปฏิบัติงานตามโครงการควบคุมโรคนิวคาสเซิลรอบพื้นที่เลี้ยงไก่เพื่อ

การส่งออก

- 11) บริการสุขภาพสัตว์
 - 11.1) ตรวจโรคสัตว์ประจำปี
 - 11.2) ถ่ายพยาธิสัตว์
 - 11.3) รักษาพยาบาล
 - 11.4) สอบสวนโรคสัตว์
- 12) ปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์
 - 12.1) ตรวจสอบ ควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์
 - 12.2) รับคำร้องจดทะเบียนค้าอาหารสัตว์
 - 12.3) เก็บตัวอย่างอาหารสัตว์
- 13) ควบคุมคุณภาพสินค้าปศุสัตว์
 - 13.1) เก็บตัวอย่างอาหารและยาสัตว์
 - 13.2) แนะนำ แก้ไข ป้อนปฐพาร์ม
 - 13.3) ตรวจสอบรับรอง ติดตามเพื่อรักษามาตรฐานฟาร์ม
- 14) เผยแพร่เทคโนโลยีด้านปศุสัตว์
 - 14.1) เป็นวิทยากร
 - 14.2) ติดตามฟาร์มสาธิต
- 15) โครงการพระราชดำริ
 - 15.1) ติดตาม ตรวจสอบ ดูแล
 - 15.2) โครงการคลินิกเคลื่อนที่ในพระบรมชูประถัมภ์
 - 15.3) โครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร (ไก่ไข่ในโรงเรียน)
- 16) โครงการพิเศษ
 - 16.1) ติดตาม แนะนำ ส่งเสริมเกษตรกรตามโครงการฟื้นฟูอาชีพ

เกษตรกรหลังพักชำระหนี้

- 16.2) ฟาร์มสาริตต่างๆ
- 17) ตรวจสอบฟาร์มเลี้ยงสัตว์เพื่อส่งออก
- 17.1) ตรวจสอบฟาร์มเลี้ยงสัตว์เพื่อการส่งออก
- 17.2) ออกใบอนุญาตเคลื่อนย้ายสัตว์
- 18) จัดเก็บรวบรวมข้อมูล สำรวจ รวบรวมข้อมูลด้านปศุสัตว์
- 19) สำรวจ ช่วยเหลือเกษตรกรที่ประสบภัยธรรมชาติ
- 20) สำรวจสัตว์
- 21) รายงานต่างส่งไปยังปศุสัตว์จังหวัด
- 22) ติดตาม ประเมินผลของโครงการและการปฏิบัติงานของสัตวแพทย์
- 23) ศึกษาวิเคราะห์ จัดทำแผนปฏิบัติงานร่วมกับ ฝ่ายบริหาร กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์ กลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้า กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีการปศุสัตว์
- 23.1) แผนป้องกันโรคปากเท้าเปื่อย
- 23.2) แผนป้องกันโรคเฮโมรายิกเซพติกซีเมีย
- 23.3) แผนป้องกันกำจัด โรคพิษสุนัขบ้า
- 23.4) แผนการสร้างสถานะฟาร์มปลอดโรค บรูเซล โลซีส, วัณโรค, โรคพาราทูเบอร์คิวโลซีส
- 23.5) โครงการหมู่บ้านปลอดโรคสัตว์ปีก
- 23.6) โครงการควบคุมโรคนิวคาสเซิลรอบพื้นที่เลี้ยงไก่เพื่อการส่งออก
- 24) ปฏิบัติงานตามภารกิจที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมายจากปศุสัตว์จังหวัด

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สายฝน สกุดเจริญ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ผลปรากฏว่า แรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และบทบาทในการวิเคราะห์นโยบายและแผนอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับบทบาท ส่วนเพศและสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์ กับตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

ธนธิดา ดิษยบุตร (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ พบว่า ปัจจัยทุกปัจจัยมีความสำคัญ

ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือทั้งสิ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องจะต้องให้ความสำคัญและส่งเสริมให้มีอยู่กับหน่วยงานตลอดไป นอกจากนี้ปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำไปใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ก็มีความสำคัญเช่นกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่หน่วยงานต้องหาทางเพื่อใช้การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งบุคลากรและหน่วยงาน มิใช่เพียงแต่เฉพาะปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเท่านั้น

นอกจากนี้จากการศึกษายังพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ กรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ หน่วยงานต้องมีการพัฒนาปรับปรุงแนวทางและเสริมสร้างให้ระดับแรงจูงใจยิ่งสูงขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้เพราะระดับแรงจูงใจของบุคลากรเป็นเช่นไร การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น มีส่วนช่วยทำให้ระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย

ธราวรรณ พลหาญ (2543 : 117) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคามอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยเฉพาะประเด็นวิธีการและขั้นตอนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนั้น ฝ่ายบริหารจึงควรพิจารณาปรับปรุงการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดสัดส่วนและระบบการให้ควมดีความชอบแต่ละสายให้เป็นอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม มีความเสมอภาค โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

ลัดดา กุลนันทน์ (2544 : 59) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัยสถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย และสถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน 3.49 ด้านความรับผิดชอบ 3.45 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3.44 ด้านความสำเร็จในงาน 3.34 ด้านการได้รับการยอมรับ 3.32 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 2.96 ด้านการบังคับบัญชา 2.90 ด้านสภาพการทำงาน 2.80 ด้านนโยบายบริหารองค์กร 2.79 และด้านเงินเดือนค่าจ้าง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ ($R = .721$) และสามารถรวมพยากรณ์การปฏิบัติงานวิจัยได้ร้อยละ 52 ซึ่งมีตัวแปรที่สามารถ

พยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางด้านสถิติ 4 ตัวแปร คือ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานและเงินเดือนค่าจ้าง สามารถพยากรณ์ได้นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อำนาจ ฉิมมา (2545 : 69) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดร้อยเอ็ด คือ ความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจ ฝ่ายสัมฤทธิ์ นโยบายการบริหาร ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และค่าจ้าง ส่วนการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การมีความเพียรพยายาม ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ รองลงมาก็คือ การมีความมานะอดสาหัสในการทำงาน ทำใ้งานไม่ยุ่งยาก ประสบผลสำเร็จ ส่วนการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงาน ทำให้ประสบผลสำเร็จสูงขึ้นไปอยู่ในระดับน้อยที่สุด

มนัส บุญวงศ์ (2547: 62) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง กระจกรวงกลาโหม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานในสถานประกอบการขนาดต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน และพนักงานที่มีอายุ การศึกษา สถานภาพ เพศ ระยะเวลาในการทำงานและตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สุภาพ กันธิมา (2550 : 70) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้าน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิภาพและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจอื่น คือ การพัฒนาและความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุนอื่น ๆ คือ ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่นบำเหน็จ บำนาญ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล เงินโบนัส ด้านสันตนาการและการกีฬา ที่อยู่อาศัยและการเดินทางและขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคายุติธรรม การจัดสถานที่พักผ่อนและบริหารห้องสมุด มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีสถานทางเศรษฐกิจและสังคมและหน้าที่การงานแตกต่างกัน

กันพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำนวนบุตรของปัจจัยจิตใจมีค่าความแตกต่างในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือได้แก่ เพศ รายได้ต่อเดือน อายุ สถานภาพ ที่พักอาศัย การศึกษา ตำแหน่ง ปัจจุบัน อายุราชการ การปฏิบัติงานในหน่วยงาน รายได้อื่นต่อเดือน ไม่มีความแตกต่าง และพบว่า ด้านกลุ่มอายุที่แตกต่างกันและด้านการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความแตกต่างอย่างที คาดหวังไว้ในระดับที่มีนัยสำคัญส่วนที่เหลือในปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความแตกต่าง

สิริน สุริยวงศ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การสวนพฤกษศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับสูง แต่ค่าตอบแทนและนโยบายขององค์กร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับที่ไม่สูงและประเภทของ บุคลากรระหว่างลูกจ้าง และพนักงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ

กานต์พิชชา สุริเตอร์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ความรับผิดชอบและลักษณะของการปฏิบัติงานและการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ใน ระดับปานกลาง 3 ข้อ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาคือ ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว

ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วน ตำบล เขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเงินเดือนต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัด กาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

สุกัญญา กำจร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า

1. เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน และมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีความแตกต่างกันของเพศ ระดับการศึกษาและประเพณีพนักงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

กนกพร แสงไกร (2552 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นปัจจัยงใจ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เมื่อจำแนกเป็นปัจจัยค่าจุน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. ผลการเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05.