

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางประกอบการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานรูปแบบเทศบาล
4. บริบทของเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดของการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรม ซึ่งเป็นสภาวะของบุคคลที่กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม ไปยังจุดหมาย การจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามที่บุคคลทำงานให้ก้าวหน้า ดังนั้นการจูงใจของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร หน้าที่ของผู้บริหารคือจะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรในองค์กร (ยุภาพร ยุภาศ, 2550 : 251)

ดังนั้น แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรย่อมจะมีผลต่อความสำเร็จของงานและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้ามถ้าหากบุคคลในองค์กรใดขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน การลาออกจากงาน หรืออาจจะก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมแล้ว ปัญหาทางสังคมตามมาอีก นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ความหมายของแรงจูงใจ

ยูภาพร ยูภาส (2550 : 251) ได้รวบรวมความหมายของแรงจูงใจจากนักวิชาการต่างๆ ไว้ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2540 : 229) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่างๆ ได้แก่การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อ (Incentive) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

โรบินสัน (Robbin, 1987 : 339) กล่าวว่า การจูงใจเป็นการใช้ความพยายามระดับสูงที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการใช้ความสามารถต่างๆ เพื่อทำให้ความต้องการของแต่ละบุคคลบังเกิดความพึงพอใจ

ซิงเกอร์ (Singer, 1990 : 269) ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่มีลักษณะหลากหลาย ในการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

ลูธาน (Luthan, 1998 : 161) ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาและสรีรศาสตร์ที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและแรงขับ (Drive) ที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย (Goal) หรือเครื่องล่อ (Incentive) ที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป การจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ตนบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

2. ความสำคัญของการจูงใจ

ในที่นี้จะแบ่งความสำคัญของการจูงใจทั้งต่อผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ และองค์กร (ยูภาพร ยูภาส, 2550 : 252 - 253)

1. ความสำคัญของการจูงใจต่อผู้บริหาร

1.1 พัฒนาทักษะ การทำความเข้าใจกับเป้าหมาย ความต้องการและพลังความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 พัฒนาเทคนิค วิธีการจูงใจ

1.3 ใช้สอยบุคคลเต็มศักยภาพ โดยทำงานให้อย่างเต็มที่ ด้วยความเต็มใจ

2. ความสำคัญของการจูงใจต่อผู้ปฏิบัติ

2.1 มีความต้องการผลักดันตนเองให้ไปสู่เป้าหมาย

2.2 ใช้พลังงานความสามารถของตนอย่างเต็มที่ มีความก้าวหน้าในการ

ทำงาน

2.3 กระตุ้นให้ทำงานอย่างมีเป้าหมาย ไม่เฉื่อยชา หรือหยุดนิ่ง

- 2.4 เสริมสร้างกำลังในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญและกำลังใจ
- 2.5 ศรัทธา เชื่อมั่น และรักองค์การ
3. ความสำคัญของการจูงใจต่อองค์การ
 - 3.1 บรรยากาศในการทำงานดี ผู้ร่วมงานกระตือรือร้นและทำงานอย่างมี

เป้าหมาย

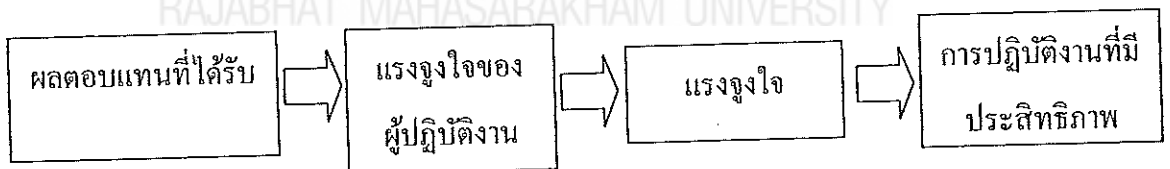
- 3.2 ได้ผลงานที่คุ้มค่าตามพลังความสามารถจริงที่บุคลากรมี
- 3.3 พร้อมที่จะปรับเปลี่ยน พัฒนาให้ดีกว่าเดิม
- 3.4 บุคลากรมีความรัก ความผูกพัน และซื่อสัตย์ต่อองค์การ การโยกย้าย

ลาออกต่ำ

3. ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ เพราะเป็นกระบวนการทางด้านจิตวิทยา เป็นความรู้สึกที่ชอบความสำเร็จหรือพอใจในองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของงานดังที่มีนักการเมืองได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ ดังนี้

1. เป็นการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพอใจซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการตอบสนองที่สนะแนวคิดดังกล่าว สามารถแสดงด้วยแผนภาพที่ 1 (สมยศ นาวิการ, 2540 : 155) ดังนี้



แผนภาพที่ 1 แรงจูงใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

จากแผนภูมิแนวคิดดังกล่าว ผู้บริหารที่จะมุ่งเพิ่มผลด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ให้สูงขึ้น ก็พยายามจัดหาสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยต่างๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ที่จะสร้างแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานที่ดีจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. ผลการปฏิบัติงานนำไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและแรงจูงใจที่ผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่นๆ ผลการปฏิบัติงานที่ดี จะนำไปสู่ผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงานย่อมได้รับการ

ตอบสนองในรูปของรางวัลหรือผลตอบแทน ซึ่งแบ่งออกเป็นผลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) โดยผ่านการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ปริมาณของผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนั่นคือ ความพอใจในงานของผู้ปฏิบัติจะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่ได้รับแล้ว แรงจูงใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน จะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและการรับรู้เรื่องเกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่รับรู้แล้วแรงจูงใจย่อมเกิดขึ้น

สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่างานที่ปฏิบัตินั้น ทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความสมบูรณ์ของชีวิตมากขึ้นเพียงใด นั่นคือสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงและจัดให้มีขึ้น ก็คือองค์ประกอบต่างๆ ในการเสริมสร้างความพอใจในการทำงาน ความพอใจเป็นความรู้สึกนึกคิด หรือเจตคติของบุคคลต่อการปฏิบัติงาน หากมีความพอใจมากก็จะมีประสิทธิภาพสูง แรงกาย แรงใจ ให้แก่งาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง ตอบสนองความต้องการและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร องค์กรใดถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในการทำงานจะก่อให้เกิดความพร้อมของบุคคลที่จะทำงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในงานที่ทำนั้น ก็จะสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรใดหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน งานนั้นก็จะไม่สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน

4. ประเภทของแรงจูงใจ

การจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งนั้น อาจมีแนวทางหรือวิธีหลายอย่างต่างกันสุดแต่ผู้นำจะเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของบุคคล ลักษณะของงาน และบรรยากาศในการปฏิบัติงานนั้นๆ แบ่งเป็น 2 ประเภท (อ้างถึงใน ยุภาพร ยุภาศ, 2550 : 263)

4.1 การจูงใจแบบนิเสธ (Negative Motivation) ใช้การจูงใจแบบนี้กับบุคคลประเภทที่เชื่อกันว่าต้องมีการบังคับให้ทำงานหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด ซึ่งจะเป็นการบังคับขู่เข็ญลงโทษ เพื่อให้บุคคลปฏิบัติงาน เช่น การลงโทษทางวินัย การโยกย้าย การตัดอัตราค่าจ้าง และเงินเดือน เป็นต้น

4.2 การจูงใจแบบปฏิฐาน (Positive Motivation) เป็นการจูงใจที่ตั้งอยู่บนแนวคิดว่ามนุษย์เป็นคนที่มีความสามารถอยู่ในตัว และพร้อมที่จะทำงานให้ดีที่สุด (คนประเภท Y) วิธีนี้จะมุ่งเน้นที่การสร้างกำลังใจ เช่น การชมเชยให้รางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถให้ทำ การให้มีส่วนร่วมในการวินิจฉัยสั่งการ หรือกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นต้น สรุปว่า วิธีการจูงใจแบบปฏิฐานที่ดีควรต้องคำนึงถึง

4.2.1 มีความเฉพาะเจาะจง เช่น “ผมประทับใจที่คุณช่วยชีวิตคนไข้รายนี้ไว้ได้”

4.2.2 ต้องทำทันทีที่เกิดผลงานในทางบวก

4.2.3 ฉลองเมื่อการปฏิบัติงานสู่เป้าหมาย

4.2.4 ทุกกระยะเวลาระหว่างดำเนินงานยังไม่บรรลุต้องให้ความสำคัญชื่นชมให้กำลังใจ ซึ่งนำจนกว่าบุคคลปฏิบัติงานสู่เป้าหมาย

การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำจะต้องสนใจเอาใจใส่อยู่เสมอ การจูงใจแบบนิเสธหรือการบังคับอาจไม่ใช่การจูงใจที่ดี และไม่ใช่วิธีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติตัวที่ถูกต้อง และยังทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ ส่วนการจูงใจแบบปฏิฐานเป็นสิ่งที่ผู้นำจะต้องสนใจศึกษาเพราะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และต้องวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจัยต่างๆ ในขณะนั้นให้ถูกต้อง เพื่อจะได้ใช้วิธีการจูงใจได้เหมาะสม

5. กระบวนการจูงใจ

กระบวนการจูงใจมี 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้ (ยูภาพร ยูภาศ, 2550 : 263 - 264)

5.1 การประเมินก่อนการจูงใจ

ในขั้นตอนนี้ผู้บริหารต้องพยายามทำความเข้าใจในสิ่งต่อไปนี้

5.1.1 ผู้ปฏิบัติ คือ ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจกับตัวผู้ปฏิบัติ ทั้งทางด้านลักษณะเฉพาะตัวว่าเป็นคนที่มีลักษณะอย่างไร (X,Y หรืออื่นๆ) มีความต้องการอะไร ซึ่งรวมถึงความต้องการพื้นฐานความปลอดภัย ความเป็นเจ้าของ คุณค่าและความต้องการผู้ความสำเร็จ รวมถึงผลงานที่บุคคลนั้นทำได้สำเร็จหรือไม่สำเร็จ

5.1.2 ลักษณะงาน ต้องประเมินให้ได้ว่า ลักษณะงานเป็นอย่างไร ขอบเขตชัดเจนหรือไม่ ผู้ทำงานมีความอิสระ เป็นแบบที่มีความสำคัญเพียงใด มีปัจจัยสนับสนุนมากเพียงพอหรือไม่ ผลการทำงานเป็นอย่างไร จุดอ่อน จุดแข็งในการทำงานคืออะไร เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้เข้าใจลักษณะงานเป็นเบื้องต้น

5.1.3 สิ่งแวดล้อม ต้องประเมินเป้าหมาย แผนงาน กิจกรรมขององค์การ การสื่อสารภายในองค์การ ว่ากระทบต่อบุคคลทำงานหรือไม่ อย่างไร เพื่อเป็นส่วนประกอบในการกำหนดวิธีจูงใจได้ถูกต้อง

5.1.4 สวัสดิการ ค่าตอบแทน ก็ได้รับเพียงพอ เหมาะสมหรือไม่เพียงใด กระทบต่อผู้ปฏิบัติหรือไม่

5.2 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

ผู้บริหารร่วมกับผู้ปฏิบัติต้องพัฒนาเป้าหมายร่วมกัน โดยมีความเชื่อว่าเป้าหมายก่อให้เกิดการเคลื่อนไหว และพัฒนาอาศัยหลักที่ว่า เป้าหมายเป็นสิ่งจำเป็น เป้าหมาย

ที่ทำให้หาย ยาก ชัดเจน จูงใจให้คนปฏิบัติงานได้มากกว่า การให้รางวัลกระตุ้นให้มีการตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้น

5.3 การจูงใจ

การจูงใจมี 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ แบบนิเสธและแบบปฏิฐาน ด้วยวิธีการจูงใจต่างๆ เช่น แข็งกร้าว ละมุนละม่อม ต่อรองให้เกิดการจูงใจตนเอง สร้างบรรยากาศของการแข่งขัน เป็นต้น

5.4 การประเมินผล

เป็นการติดตามว่าการจูงใจที่ดำเนินการไปสามารถผลักดันให้บุคคลดำเนินการไปสู่เป้าหมายหรือไม่ อย่างไร เพื่อนำผลการประเมินไปพัฒนากระบวนการจูงใจ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เกิดผลงานที่คุ้มค่า บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

6. เทคนิคการจูงใจ

การจูงใจเป็นเรื่องสลับซับซ้อนและเป็นนามธรรม ซึ่งไม่สามารถหาวิธีการที่ดีที่สุดได้จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องหาเทคนิควิธีการจูงใจเพื่อใช้ในการบริหาร ซึ่งเทคนิคการจูงใจที่สำคัญประกอบด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2540 : 384)

6.1 เงิน (Money) เงินเป็นสิ่งกระตุ้นที่สำคัญอยู่ในรูปแบบของเงินเดือนและค่าจ้าง เงินมีแนวโน้มและความสำคัญต่อบุคคลมากขึ้นสำหรับบุคคลที่มีครอบครัว เงินเป็นสิ่งที่ใช้ให้บรรลุเป้าหมายมาตรฐานการครองชีพ โดยอย่างน้อยต้องให้เงินเพียงพอต่อมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำ องค์กรทุกแห่งใช้เงินเป็นตัวกระตุ้นเพื่อแข่งขัน เพื่อจูงใจ และดึงดูดบุคลากรเอาไว้

6.2 การมีส่วนร่วม (Participation) การมีส่วนร่วมในการทำงานจะช่วยให้บุคคลมี ความรู้และความเข้าใจปัญหาและผลงาน การมีส่วนร่วมย่อมหมายถึงการยอมรับและการผูกพันทำให้บุคคลรู้ถึงความสำเร็จ การมีส่วนร่วมไม่ได้ทำให้ผู้บริหารอ่อนแอ แต่จะช่วยให้รับฟังความคิดเห็นอย่างรอบคอบและสิ่งสำคัญที่สุดคือ บุคคลจะสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

6.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) การออกแบบงาน การพัฒนางานและการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนการจัดระบบในการทำงานจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานในองค์กรตลอดไป

7. วิธีการจูงใจ

ในการจูงใจคนนั้นผู้บริหารจะต้องรู้วิธีการจูงใจให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคลและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การจูงใจบุคคลต้องใช้สิ่งจูงใจหลายชนิดผสมผสานกัน และเนื่องจากในหน่วยงานนั้นบุคคลแต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกัน

ผู้บริหารจึงต้องใช้วิธีการจูงใจหลายๆ ชนิด ตามความเหมาะสม การจูงใจอาจแบ่งออกได้เป็น 3 วิธีใหญ่ๆ คือ (Werther and Davis, 1989 : 446 – 451 ; อ้างถึงใน ยุภาพร ยุภาศ, 2550 : 265 - 268)

7.1 การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน การให้รางวัลตอบแทนหรือสิ่งจูงใจที่สามารถสนองความต้องการพื้นฐานและความต้องการมั่นคงปลอดภัย เป็นสิ่งจูงใจที่กระตุ้นพฤติกรรมที่เป็นมูลเหตุจูงใจในการทำงาน สามารถแบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส ค่าตอบแทน ส่วนแบ่งกำไร ฯลฯ เงินเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิต ใช้เพื่อตอบสนองความต้องการ ความมั่นคงปลอดภัย และตอบสนองความต้องการด้านอื่น อีกทั้งเป็นตัวกลางในการแลกเปลี่ยนสิ่งจำเป็นอื่นที่จำเป็นในสังคม ซึ่งแนวคิดค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินนี้ เทย์เลอร์ (Talaor, 1911) ได้ให้ความสำคัญโดยใช้หลักการที่ว่า ถ้าผลตอบแทนเหมาะสม เป็นธรรมชาติ คนพอใจ ก็จะผลิตงานได้มาก เช่นเดียวกับฮีร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968) ที่เชื่อว่าเงินเป็นปัจจัยจำเป็น หากไม่เพียงพอจะเกิดความไม่พอใจของคนในองค์กร

สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน เป็นสิ่งที่องค์กรจัดให้เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลที่ไม่ใช่ตัวเงินหรือไม่อาจตีค่าเป็นตัวเงินได้ เช่น การให้โอกาสในการพัฒนา การแสดงถึงการรับรู้ในผลงาน เป็นต้น

7.2 การจูงใจด้วยงาน คนโดยทั่วไปย่อมต้องการ การยกย่อง ขอมรับนับถือ หรือมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) เป็นความต้องการที่ประกอบด้วย ความมั่นใจในตนเอง ความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวเอง รวมทั้งต้องการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น อยากให้บุคคลอื่นสรรเสริญนับถือ เช่น การมีตำแหน่งสูงๆ เป็นต้น การจูงใจด้วยงานจึงเป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานดังกล่าว ซึ่งทำได้หลายวิธีดังนี้

การหมุนเวียนการทำงาน หมายถึง การเปลี่ยนย้ายคนทำงานจากงานหนึ่งไปทำงานอีกงานหนึ่งเป็นระยะๆ ป้องกันความซ้ำซากจำเจ ความอ่อนล้า ช่วยขจัดความเครียดที่ขาดไป เพิ่มความปลอดภัย พบว่าความเจ็บป่วยอุบัติเหตุจากการทำงานล้วนเกิดจากการทำงานซ้ำๆ การหมุนเวียนการทำงานจะช่วยขจัดความเบื่อหน่ายและอุบัติเหตุต่างๆ แต่ต้องไม่ทำบ่อยเกินไปจนทำให้ปรับตัวไม่ได้

การทำงานเป็นกลุ่ม แนวคิดนี้เชื่อว่าประสิทธิภาพของการทำงานจะเพิ่มขึ้นเมื่อคนได้ทำงานเป็นกลุ่ม นอกจากนั้นการร่วมมือกันทำงานเป็นกลุ่มตอบสนองความต้องการทางสังคมได้ด้วย ทำให้เกิดความรักความปรองดองกันและสามารถตอบสนองความสำเร็จในชีวิตได้เพราะงานที่ทำเป็นกลุ่มนั้นไม่สามารถทำคนเดียวให้สำเร็จได้ แต่ต้องทำเป็นกลุ่มจึงจะสำเร็จ

การออกแบบงาน เป็นการจัดให้งานมีลักษณะที่ดีตอบสนองความต้องการของบุคคล เพื่อเพิ่มผลผลิตและคุณภาพงาน วิธีการออกแบบงานมี 2 วิธี

การขยายงาน (Job Enlargement) คือการเพิ่มปริมาณงานให้มากขึ้น เป็นการลดภาวะการว่างงาน เกิดความหลากหลายของงาน เป็นงานที่ทำท่าย เป็นการขยายงานและขยายโอกาสเจริญก้าวหน้า ดังนั้นถ้าสามารถทำให้เงินเดือนและภาระงานมีความสมดุลกันแล้ว วิธีการนี้จะช่วยแก้ไขความรู้สึกเบื่อ และแปลกแยกออกไป

การเพิ่มคุณค่างาน (Job Enrichment) เป็นการทำให้งานมีคุณค่า น่าสนใจ และท้าทาย โดยการยกระดับให้มีความสำคัญของงานในความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของความเป็นอิสระและการให้ข้อมูลย้อนกลับ การเพิ่มคุณค่างาน สามารถจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานได้โดยทำให้เกิดความรู้สึกว่างานมีความหมายมีความสำคัญ รู้สึกถึงการได้รับผิดชอบในผลงานและสามารถรู้ถึงผลงานที่ได้ทำไป

7.3 การจูงใจด้วยการบริหาร การจูงใจเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนต้องอาศัยทักษะการบริหารและการเป็นผู้นำที่ต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้น และเต็มใจใช้ความรู้ความสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ รูปแบบการบริหารที่สามารถจูงใจบุคลากรให้ทำงาน อาจแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

การบริหารโดยการควบคุมงาน (Management by Control) จากแนวคิดทฤษฎี X ของแมกเกรเกอร์ (McGregor, 1960) ซึ่งเชื่อว่าคนโดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสจะหลีกเลี่ยงงาน ต้องใช้การบังคับ ควบคุม ชูเชิญและลงโทษเพื่อให้ทำงานตามความต้องการ ชอบเป็นผู้ตาม ต้องคอยชี้แนะแนวทางการทำงาน มีความทะเยอทะยานน้อย ขอเพียงแต่ให้มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานก็พอใจแล้ว พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารจะเป็นไปตามความเชื่อ คือ ใช้วิธีควบคุมงานใกล้ชิด คอยแต่จะจับผิด และไม่ให้ทั้งเสรีภาพและโอกาส ทำให้ขวัญของคนงานต่ำ ผลงานอาจจะสูงในระยะแรก แต่ถ้ามีโอกาสเขาก็จะหลีกเลี่ยงงานหรือลาออก

การบริหารโดยให้อำนาจปกครองตนเอง (Management by Autonomy) จากแนวคิดทฤษฎี Y ของแมกเกรเกอร์ (McGregor, 1960) เชื่อว่าคนมีความรับผิดชอบในการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ชอบเป็นตัวของตัวเองชอบควบคุมตัวเองในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถและเฉลียวฉลาดพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารจะให้เสรีภาพแก่ผู้ทำงาน ให้โอกาสทดลอง ริเริ่มและทำงานด้วยตนเอง ควบคุมอยู่ห่างๆ แมกเกรเกอร์ ให้ข้อเสนอแนะว่า ในการจูงใจคนให้ทำงานผู้บริหารต้องยอมรับทฤษฎี Y ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการที่สูงขึ้นของเขาได้ โดยการเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงความคิดเห็น ใช้ความคิดริเริ่ม

ใหม่ๆ และมีอิสระเสรีมากขึ้น สามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีได้อย่างเต็มที่ และมีการควบคุมทางอ้อม การใช้ทฤษฎีเปิดโอกาสให้มีการจูงใจคนได้อย่างสมบูรณ์ครบถ้วนมากกว่า ซึ่งผลที่ตามมาคือการให้บริการแก่ผู้รับบริการที่ดีขึ้น มากขึ้น ทำให้สังคมมีการตอบสนองที่ดีต่อองค์การ

การบริหารงานโดยวัตถุประสงค์ (Management by Objective) เป็นการบริหารงานโดยวิธีบริหารงานของ ดร็กเกอร์ (Drucker : 1987) ซึ่งเชื่อว่าไม่ว่าองค์การใดต้องมีวัตถุประสงค์ขององค์การ การบริหารโดยวัตถุประสงค์มีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรก บุคคลจะทำงานถ้ากิจกรรมนั้นมีความสำคัญ โดยได้รับรู้ ยอมรับและรู้สึกรว่าพฤติกรรมนั้นมีจุดมุ่งหมายในการกระทำสูง ประการที่สอง คนส่วนใหญ่จะทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ถ้ารับรู้และเข้าใจวัตถุประสงค์ และคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลจากการมีส่วนร่วมให้กิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์

8. ปัจจัยที่ผลต่อการจูงใจ

ปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ดังนี้ (ยูภาพร ยูภาส, 2550 : 268 -269)

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) เป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลแต่ละคน ที่มีผลต่อการเกิดการจูงใจ ดังต่อไปนี้

- 1.1 ความรู้ ความสามารถ ความคิด ทักษะ และพฤติกรรม
- 1.2 เป้าหมายและความต้องการประสบความสำเร็จ
- 1.3 ความเชื่อ ความศรัทธาต่อตนเอง งาน ค่าตอบแทน และต่อองค์การ
- 1.4 ทักษะในการสื่อสาร และการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น
- 1.5 ความพึงพอใจต่องานที่ทำ

2. ปัจจัยด้านงาน (Working Condition Factors) เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่ทำดังต่อไปนี้

- 2.1 ขอบเขตงานชัดเจน ผู้ปฏิบัติมองเห็นและเข้าใจการทำงานทุกขั้นตอน
 - 2.2 ความอิสระในการปฏิบัติงาน ภายใต้ขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ สามารถตัดสินใจและสร้างสรรค์พัฒนางานได้
 - 2.3 ความหลากหลาย เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะหลายอย่าง ไม่ซ้ำซากและสามารถพัฒนางานได้ตลอดเวลา
 - 2.4 เป็นงานที่สำคัญ เช่น งานที่กระทบกับคนกลุ่มใหญ่ในองค์การ
- สภาพแวดล้อม
- 2.5 เป็นงานที่เปิดโอกาสให้คนอื่นมีส่วนร่วม

- 2.6 ปัจจัยสนับสนุนการทำงานเพียงพอ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ คน
- 2.7 เป็นงานที่ส่งเสริมผู้ปฏิบัติให้ได้รับการเลื่อนขั้น (Promotion)
- 2.8 เป็นงานที่มีโอกาสนำเสนอ หรือประจักษ์สู่สังคมสูง
- 2.9 ได้รับการติดตาม ให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการทำงาน

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Factors) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจให้คนทำงาน ดังต่อไปนี้

3.1 การสื่อสาร รวมถึงการพุดจา สื่อสารต่างๆ ด้วยความเข้าใจ การชื่นชม การเคารพความเป็นส่วนตัว เป้าหมาย แผนการทำงาน กิจกรรมขององค์กร

3.2 โอกาสการเจริญเติบโตในสายงานอาชีพ เป็นโอกาสที่เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้พัฒนางานอยู่เสมอ ได้รับการฝึกทักษะ อบรมเพิ่มเติม การนิเทศและระบบสื่อสาร เพื่อช่วยเหลือให้ผู้ปฏิบัติก้าวหน้าด้านการงาน สร้างสรรค์ผลงานให้องค์การ

3.3 สวัสดิการ ค่าจ้าง ช่วยเหลือในเรื่องที่พกอาศัย เงิน การให้ลาป่วย ลาพักผ่อน ประกันสุขภาพ ให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอ มีความปลอดภัยในการคงอยู่ในตำแหน่ง ให้ความเสมอภาคในการจัดสรรสวัสดิการ

9. ประโยชน์ของการจูงใจ

การจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงานดังนี้ (พณัส หันนาคินทร์, 2542 :

131)

1.1 องค์กรจะได้รับผลงานอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยจากการปฏิบัติงานของบุคคล

1.2 ทำให้ลดความสูญเสียอันเกิดจากความละเลย ความไม่เอาใจใส่ต่อกฎเกณฑ์และวิธีปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

1.3 ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในอันที่จะทำให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นผู้ปฏิบัติงานจะทำงานด้วยความสำนึกในผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

1.4 ทำให้เกิดความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ความรับผิดชอบจะเป็นตัวควบคุมพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางรักษาผลประโยชน์ขององค์กร ย่อมบังเกิดผลดีต่อผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านที่จะได้รับผลตอบแทนที่ดีจากองค์กรและเป็นการสร้างความก้าวหน้าต่อตนเอง

1.5 การจูงใจจะช่วยให้ลดความขัดแย้งในองค์กร เพราะทุกคนจะมองไปในทิศทางเดียวกันแม้จะมีความเห็นไม่ตรงกันแต่ก็จะมุ่งสู่จุดหมายเดียวกัน

1.6 การจูงใจจะช่วยให้เกิดความพร้อมที่จะรับฟังคำสั่งเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและถูกต้องตามเจตนารมณ์ของการสั่งการนั้น

1.7 การจูงใจเป็นรากฐานของการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเพราะผู้ปฏิบัติงานที่มีแรงจูงใจไปในทิศทางเดียวกันย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงโดยปราศจากการเกียจคร้าน

10. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

การจูงใจเป็นการผลักดันให้บุคคลใช้พลังความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ จึงเป็นกลุ่มทฤษฎีที่อธิบายธรรมชาติความต้องการ ความสามารถ เป้าหมายของคน รวมทั้งปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้คนผลักดันตนเองสู่เป้าหมาย

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 132 – 142) พะยอม วงศ์สารศรี (2540 : 230 – 234) โสรตริย์ จุฑานนท์ (2547 : 198 – 207) เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550 : 316 – 323) รอบบินส์ (Robbins, 1987 : 339 – 354) ซิงเกอร์ (Singer, 1990 : 269 – 292) ลูธานส์ (Luthans, 1998 : 169 – 187) อิวานเซวิชและแมททีสัน (Ivancevich and Matteson, 1999 : 49 – 166) ได้แบ่งทฤษฎีแรงจูงใจออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ทฤษฎีที่อธิบายเนื้อหาของงานและทฤษฎีที่อธิบายกระบวนการในการทำงาน พอสรุปได้ดังนี้ (อ้างถึงใน บุภาพร บุภาศ, 2550 : 253 - 262)

1. ทฤษฎีที่อธิบายเนื้อหาของงาน

เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความสำคัญของงาน ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบในงาน คือ

1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) เป็นทฤษฎีการจูงใจของนักจิตวิทยาชื่อ มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 35-46 ; อ้างถึงใน สิทธิกาล ศรีวะรมย์, 2541 : 410-411) มองความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนอง จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

1.1.1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic Needs) เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น และที่อยู่อาศัย เป็นต้น

1.1.2 ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกายและความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

1.1.3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการความผูกพันกับองค์กรและการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน

1.1.4 ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องยอมรับนับถือและมีความภาคภูมิใจ เชื่อมั่นและนับถือตนเอง
 ความต้องการความสำคัญในชีวิต (Needs for Self-actualization) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด เป็นความปรารถนาที่จะให้ประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

1.2 ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์

(McGregor, 1960 : 24 อ้างถึงใน ยุภาพร ยุภาศ, 2550 : 254 - 255) เป็นศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงของสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ M.I.T (Massachusetts Institute of Technology) ได้สรุปข้อสมมติฐานเกี่ยวกับตัวตนในหนังสือ "The Human Side of Enterprise" ข้อสมมติฐานทั้งสอง คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Theory X and Theory Y) ซึ่งเปรียบเทียบลักษณะของคนในลักษณะที่แตกต่างกันสองลักษณะอธิบายได้ดังนี้

ทฤษฎี X ตามทฤษฎี X แมคเกรเกอร์ ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคนว่ามีลักษณะดังนี้

1. ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงเมื่อมีโอกาส
2. เนื่องจากการไม่ชอบทำงานดังกล่าว จึงต้องใช้วิธีการบังคับควบคุม กำกับและข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษ
3. คนโดยทั่วไปมักจะชอบให้มีการบังคับสั่งการชี้แนะโดยผู้นำเพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัย แต่ขาดความกระตือรือร้น

ทฤษฎี Y ตามทฤษฎี Y แมคเกรเกอร์ ได้ตั้งสมมติฐาน ทฤษฎี Y ในลักษณะตรงกันข้ามกับ ทฤษฎี X เนื่องจากวิชาการความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้รับการศึกษาและค้นคว้าอย่างกว้างขวาง มีผลทำให้เกิดข้อสมมติฐานเกี่ยวกับคนขึ้นมาใหม่ แมคเกรเกอร์ได้สรุปทฤษฎี Y ไว้ว่า

1. ลักษณะของคนโดยทั่วไปมิได้รังเกียจงานเสมอไป งานจะเป็นสิ่งที่ดีหรือเลวสำหรับคนงานนั้นขึ้นอยู่กับสภาพการควบคุม การจัดการที่เหมาะสมจะเป็นสิ่งจูงใจคนงานได้

2. การควบคุมและข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่างๆ จึงไม่ใช่วิธีทางที่จะช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้แต่ควรเปิดโอกาสให้คนมีโอกาสได้ใช้ดุลพินิจของตนเอง (Self-control) ในขณะที่ปฏิบัติงานจะช่วยให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การมีส่วนร่วมสัมพันธ์กับโอกาสที่บุคคลจะได้รับการตอบสนองถึงจิตใจตามความพอใจ
4. งานต่างๆ ที่ได้มีการจัดการอย่างเหมาะสมจะทำให้คนงานยอมรับงานนั้นและอยากที่จะมีความรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานด้วย
5. คน โดยทั่วไปมีความสามารถในการใช้ความคิด มีจินตนาการ มีความเฉลียวฉลาดและมีความคิดริเริ่มแก้ปัญหาต่างๆ ที่เหมาะสม
6. การที่ไม่ได้ศึกษาและทำความเข้าใจลักษณะของคนที่แท้จริง จะเป็นผลให้การใช้ทรัพยากรบุคคลไม่ได้ผลเต็มที่

ตารางที่ 1 สรุปแนวคิดของทฤษฎีการจูงใจของแมกเกรเกอร์

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. ธรรมชาติของคนไม่ชอบทำงาน ชอบหลีกเลี่ยงงาน	1. งานเหมือนการเล่นกีฬา หรือการพักผ่อนหย่อนใจ ถ้ามีสภาพแวดล้อมที่ดี และมีความพร้อม คนก็จะชอบทำงาน
2. ธรรมชาติของคนไม่ชอบมีความรับผิดชอบ บัดความรับผิดชอบ	2. คนมีความรับผิดชอบต้องการงานให้สำเร็จ
3. เพราะคนไม่ชอบทำงาน และไม่มี ความรับผิดชอบ จึงต้องจูงใจด้วยการให้ค่าตอบแทนตามความต้องการทางร่างกาย	3. การจูงใจมิใช่เพียงแต่ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยเท่านั้นคนยังมีความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จในชีวิต
4. ประสิทธิภาพการทำงานของคน จะดีขึ้นถ้ามีการควบคุมอย่างใกล้ชิด	4. ประสิทธิภาพการทำงานของคนจะสูงขึ้นถ้าได้รับการจูงใจที่ดีและเหมาะสม
5. คนโดยทั่วไป ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีในการแก้ปัญหา	5. คนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหาถ้าโอกาสเหมาะสม

1.3 ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลิแลนด์(McClelland Achievement Motivation Theory) (McClelland.1985 :100-110 ; อ้างถึงใน สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543 : 318-319) ได้เน้นถึงความต้องการ 3 ประการคือ

1.3.1 ความต้องการสำเร็จ (Need for Achievement) คือความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา

1.3.2 ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) คือความต้องการที่จะมีความผูกพันกับองค์กร

1.3.3 ความต้องการอำนาจ (Need for Power) คือความต้องการมีอิทธิพลและอำนาจเหนือบุคคลอื่น

1.4 ทฤษฎีความต้องการ เมอร์เรย์ (Murry's Manifest Needs, 1986 ; อ้างถึงใน ยุภาพร ยุภาศ, 2550 : 255) ทฤษฎีของเมอร์เรย์ อธิบายว่า ความต้องการของมนุษย์อาจ มีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูงและต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ ความต้องการที่จำเป็น และมีความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของมนุษย์มี 4 ประการ คือ ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Needs for Affiliation) ความต้องการอิสระ (Needs for Autonomy) ความต้องการมีอำนาจ (Needs for Power)

1.5 ทฤษฎีจูงใจ – ทฤษฎีค้ำจุน หรือทฤษฎีสองปัจจัย ของ Frederick Herzberg'S ได้เสนอทฤษฎีจูงใจให้ชื่อว่า “ทฤษฎีจูงใจด้วยปัจจัย 2 กลุ่ม (Two – Factor Theory of Motivation)” ทฤษฎีนี้เน้นให้กระตุ้นจูงใจคนให้ปฏิบัติงาน โดยการใช้ปัจจัยเป็น เครื่องกระตุ้นจูงใจ ซึ่งจัดแบ่งไว้เป็น 2 กลุ่ม คือ (ยุภาพร ยุภาศ, 2550 : 256 - 258)

1. กลุ่มปัจจัยจูงใจในการทำงาน (Motivation Factors)
2. กลุ่มปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) แต่ละกลุ่มปัจจัยประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้ คือ

1. กลุ่มปัจจัยจูงใจในการทำงาน (Motivation Factors)

เป็นกลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นปัจจัยจูงใจ และทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อจัดให้มีขึ้น หากไม่ได้จัดให้มีขึ้น ไม่ได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในหมู่ผู้ปฏิบัติงานแต่อย่างใดปัจจัยกลุ่มนี้ ย่อมสามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงาน (Motivator) ได้ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดีมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือ จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่น โดยทั่วไปซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจจะแสดงออกในรูปแบบของการยกย่องชมเชย

1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กรแต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบแต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทลายความสามารถก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

2. กลุ่มปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors)

เป็นกลุ่มปัจจัยที่จำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นสิ่งจรรโลงใจหรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไป หากขาดปัจจัยกลุ่มนี้เสียแล้ว อาจยังความไม่พอใจให้เกิดขึ้นแก่ การปฏิบัติงานได้ แต่ปัจจัยกลุ่มนี้มีได้มีสถานะเป็นตัวกระตุ้นจูงใจ ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงาน ได้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใครนั่นคือ นโยบายขององค์กรจะต้องแน่ชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงาน ได้ถูกต้อง

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความรู้ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆ ให้แก่ลูกน้อง

2.3 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะ หมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กรแล้วยัง หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะและได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา การมีโอกาสนในการขยายงานขององค์กร การมีโอกาสนในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กร การที่พนักงานมีโอกาสนในการเพิ่มขึ้นยศสูงขึ้น

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation between Superior and Subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่มและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่มความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

(Interpersonnal Relation) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจาก ผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชาความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟัง ข้อเสนอแนะจากลูกน้องความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา และการพบปะสนทนา และปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions). หมายถึง สภาพแวดล้อม ทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่นๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2.6 เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe Benefit) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน และการได้รับสวัสดิการอื่นๆ เช่น ที่พักอาศัยหรือ โบนัส เป็นต้น

2.7 สถานะของอาชีพ (Status of Work) หมายถึง องค์กรประกอบของ สถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่งการมีอภิสิทธิ์ต่างๆ อาชีพ ปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่

2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สถานการณ์หรือ ลักษณะ บางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไร โดยอย่างหนึ่ง ต่องานของเขา เช่น ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งเสริมในการ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

2.9 ความมั่นคงในงาน (Work Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร การปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่

จากแนวคิดที่ได้รับการพัฒนามาเป็นทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ดังได้ กล่าวข้างต้น สามารถเขียนเป็นตารางแสดงให้เห็นถึงปัจจัยค่าจุนและปัจจัยจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก ได้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)	ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)
1.ความสำเร็จในการทำงาน(Achievement)	1.นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)
2.การยอมรับนับถือ(Recognition)	2.การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)
3.ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement)	3.โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)
4.ความรับผิดชอบ(Responsibility)	4.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation between Superior and Subordinates)
5.ลักษณะของงาน(Work Itself)	5.สภาพการทำงาน (Working Conditions)
	6.เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe Benefit)
	7.สถานะของอาชีพ (Status of Work)
	8.ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)
	9.ความมั่นคงในงาน (Work Security)

กล่าวโดยสรุปทฤษฎีจูงใจและทฤษฎีค้ำจุนของเฮิร์ซเบอร์กกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะปรากฏเป็นแนวต่อเนื่อง 2 แนว คือ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวคิดต่อเนื้อระหว่าง “ไม่มีความพึงพอใจ” กับความพึงพอใจ” ซึ่งหมายความว่าถ้าผู้บริหารไม่ได้ใช้ปัจจัยนี้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ถ้าผู้บริหารนำปัจจัยนี้มาใช้จูงใจผู้ปฏิบัติงานก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแนวคิดต่อเนื้อระหว่าง “ความไม่พึงพอใจ” กับ “ไม่มีความไม่พึงพอใจ” ซึ่งหมายความว่า ถ้าในหน่วยงานผู้บริหารไม่ได้จัดปัจจัยเหล่านี้ไว้เหมาะสมผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2 ทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบายกระบวนการทำงาน

ทฤษฎีกลุ่มนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านพฤติกรรมที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการจูงใจในการทำงานสามารถอธิบายโดยสรุปได้ดังนี้

2.1 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูมหรือทฤษฎี VIE (Vroom's VIE or Expectancy Theory, 1997 ; อ้างถึงใน บุภาพร ยูภาส, 2550 : 259)

วรูม มีความเห็นว่า แรงจูงใจของบุคคลมีสาเหตุมาจากปัจจัย 3 ประการคือ

2.1.1 ความคาดหวัง (Expectancy = E) คือ การรับรู้ของบุคคลที่จะปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นหากเขาจะได้รับรางวัลจากความพยายามเช่นนั้น

1) ความคาดหวังค่า 0 หมายความว่า บุคคลมีความเห็นว่าไม่มีความเป็นไปได้ที่ความพยายามนั้นจะได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ

2) ความคาดหวังค่า 1 หมายความว่า บุคคลมีความเห็นว่าเป็นไปได้ที่ความพยายามนั้นจะได้ผลลัพธ์ตามต้องการ

2.1.2 กลไกความเป็นไปได้ (Instrumentality = I) คือ ความเป็นไปได้ทั้งการรับรู้และความเป็นจริงว่า ระดับของการกระทำนั้นจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ เช่น การที่บุคคลพิจารณาว่าหากเขาทำงานเพิ่ม เขาจะได้รับรางวัลหรือไม่ กลไกความเป็นไปได้มีค่าจาก -1 ถึง +1

1) ค่า -1 หมายความว่า บุคคลนั้นมีความเห็นว่า ระดับการกระทำของเขาไม่สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

2) ค่า +1 หมายความว่า บุคคลนั้นมีความเห็นว่าระดับการกระทำของเขาสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

2.1.3 ความอยากจะทำสิ่งต่างๆ (Valence = V) ซึ่งขึ้นอยู่กับความพอใจหรือความไม่พอใจ

1) ความอยากในเชิงบวก คือ ความอยากหรือความพึงพอใจที่จะกระทำซึ่งมีค่าตั้งแต่ +1 ถึง +10

2) ความอยากในเชิงลบ คือ การไม่ปรารถนาหรือความไม่พึงพอใจที่จะกระทำซึ่งมีค่าตั้งแต่ -1 ถึง -10

3) ความรู้สึกเป็นกลาง คือ ความรู้สึกเฉยๆ ของบุคคล ซึ่งมีค่าเป็น 0

$$\text{สูตร } F = E \times I \times V$$

เมื่อ F = พลังแรงจูงใจของบุคคล

E = ความคาดหวัง

I = ความเป็นไปได้

V = ความอยากจะทำ

2.2 ทฤษฎีเสมอภาคของสเตซี อัดัม (Adam's Equity Theory)

จอห์น สเตซี อัดัม (John Stacy Adam, 1986 ; อ้างถึงใน ยุภาพร ยุภาศ, 2550 : 260) พัฒนาทฤษฎีนี้ขึ้นในปี 1963 โดยมีสมมติฐานว่า “คนทุกคนต้องการได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม” ในการพิจารณาความเสมอภาคนั้น บุคคลจะเปรียบเทียบความพยายามของตนและรางวัลที่ได้รับกับความพยายามของบุคคลอื่นและรางวัลที่บุคคลอื่นได้รับ หากคนและบุคคลอื่นใช้ความพยายามเท่าเทียมกันและได้รับรางวัลเท่าเทียมกัน แสดงว่าคนได้รับความเสมอภาคหรือความเป็นธรรม หากคนได้รับรางวัลน้อยกว่าบุคคลอื่น แสดงว่าคนไม่ได้รับความเสมอภาคและจะเกิดความเครียด โดยได้อธิบายไว้ดังนี้

2.2.1 สูตรการหาความเสมอภาค

$$\frac{\text{ผลลัพธ์ของบุคคลหนึ่ง}}{\text{ปัจจัยนำเข้าของบุคคล}} = \frac{\text{ผลลัพธ์ของบุคคลหนึ่ง}}{\text{ปัจจัยนำเข้าของบุคคล}}$$

1) ปัจจัยนำเข้า หมายถึง คุณสมบัติที่บุคคลใช้ในการทำงาน เช่น ระดับการศึกษา การฝึกอบรม ประสบการณ์ อายุ สุขภาพ ทักษะ ความสามารถ ความตั้งใจและความขยันขันแข็งในการทำงาน เป็นต้น

2) ผลลัพธ์ หมายถึง รางวัลที่บุคคลได้จากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ประโยชน์เกื้อกูล โอกาสความก้าวหน้า สถานภาพ เป็นต้น

2.2.2 ผลเมื่อเกิดความรู้สึกที่ไม่ได้รับความเสมอภาค อัดัมชี้ถึงวิธีการที่บุคคลใช้เมื่อเขาเกิดความรู้สึกที่ไม่ได้รับความเสมอภาค ดังนี้

1) เปลี่ยนปัจจัยนำเข้าของคน เช่น ลดความขยันในการทำงานลง เพื่อให้เกิดความเสมอภาค

2) เปลี่ยนผลลัพธ์ของคน เช่น เรียกร้องขอค่าจ้างเพิ่มขึ้นให้เท่ากับบุคคลที่ตนไปเปรียบเทียบกับ

3) บิดเบือนการรับรู้ (Perceptual Distortion) โดยการเปลี่ยนสูตรการเปรียบเทียบเสียใหม่ หรืออาจใช้เหตุผลว่าเขารับรู้ปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์ของผู้อื่นผิดพลาด

4) เปลี่ยนแหล่งข้อมูลการเปรียบเทียบ (Changing the Source of Comparison) บุคคลอาจสรุปว่า ผู้อื่นมีทักษะสูงกว่าหรือมีเส้นสายกว่า จึงได้รับรางวัลมากกว่าตน

5) การใช้กลเม็ด (Manipulating) บุคคลอาจใช้วิธีการในรูปของการชักชวนให้ผู้อื่นใช้ปัจจัยนำเข้าให้เพิ่มมากขึ้นหรือเพิ่มความรับผิดชอบของผู้อื่นให้มากขึ้นหรือคอยรังควานผู้อื่น

6) หลีกหนีจากสถานการณ์ (Leaving the Situation) บุคคลอาจใช้ เป็นวิธีการสุดท้ายเมื่อเขาใช้วิธีการอื่นไม่ได้ผล เช่น การลาออกจากงานหรือหนีจากสถานการณ์นั้น

2.3 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายของล๊อค (Lock's Goal Setting Theory)

เอ็ดวิน เอ ล๊อค (Edwin A. Locke, 1976 ; อ้างถึงใน ยูภาพร ยูภาศ, 2550 : 261) พัฒนาทฤษฎีนี้ขึ้นในปี 1968 ล๊อคอธิบายว่า แรงจูงใจเบื้องต้นในการทำงานเกิดจากความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่า ล๊อคกำหนดหลักการ 4 ประการคือ

1) ความยากลำบากในเป้าหมาย (Goal Difficulty) คือ ระดับความเห็นของบุคคลที่มีต่อบุคคลที่มีต่อเป้าหมาย หากบุคคลใดได้รับรางวัลในการทำงานที่ยากในอดีต เขาจะใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ยากกว่าเดิมในทางตรงกันข้าม หากเขาไม่ได้รับรางวัลจากการทำงานที่ยากในอดีต เขาจะไม่มีแรงจูงใจในการบรรลุเป้าหมายที่ยากกว่าเดิม

2) การกำหนดเป้าหมายให้มีความเฉพาะเจาะจง (Goal Specificity) คือ การกำหนดเป้าหมายให้อยู่ในรูปแบบของปริมาณที่เข้าใจและวัดได้

3) การยอมรับเป้าหมาย (Goal Acceptance) คือ ระดับของการที่บุคคลจะยอมรับเป้าหมายนั้นว่าเป็นเป้าหมายของตน แต่ปัญหาส่วนใหญ่คือ โดยทั่วไปเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของพนักงานมักจะขัดกัน

4) การผูกมัดกับเป้าหมาย (Commitment) คือ การที่บุคคลผูกมัดตนเองกับเป้าหมายใด เขาจะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น

ผู้บริหารจึงต้องมุ่งสร้างเป้าหมายที่ทำท่ายร่วมกับผู้ร่วมงาน เป็นเป้าหมายที่ชัดเจนทุกคนเข้าใจ นำสู่การปฏิบัติและเป็นเป้าหมายที่คาดว่าจะนำความพึงพอใจสู่ทุกคนถ้าสามารถปฏิบัติได้จนบรรลุ

2.4 ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

ทฤษฎีนี้มุ่งอธิบายถึง ปฏิกริยา (Reaction) และการตอบสนอง (Response) ของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า (Stimuli) ต่างๆ พฤติกรรมของคนเป็นผลของการเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อม ซึ่งกระทำโดยการเสริมแรง หากบุคคลได้รับผลดีหรือความพึงพอใจจากการกระทำใดๆ อย่างหนึ่งเขาจะเกิดแรงจูงใจในการกระทำเช่นนั้นอีก ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลได้รับผลที่ไม่ดี

หรือไม่พึงพอใจจากการกระทำใดๆ เขาจะไม่เกิดแรงจูงใจในการกระทำเช่นนั้น (อ้างถึงใน ภูเขา ยุภาศ, 2550 : 261 - 262)

ทฤษฎีการเสริมแรงที่รู้จักกันคือทฤษฎีการกำหนดเงื่อนไขของการกระทำ และการปรับปรุงพฤติกรรมองค์การ (Operant Conditioning and Organization Behavior Modification = O.B.Mod.) ของสกินเนอร์ (B.F.Skinner, 1987) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard) สกินเนอร์สร้างทฤษฎีนี้ขึ้น โดยอ้างถึงทฤษฎีหัวแครอท (Carrot) และทฤษฎีไม้เรียว (Stick) ซึ่งเปรียบเทียบกับกรให้รางวัลและการลงโทษเพื่อควบคุมพฤติกรรมให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ เขาเปรียบเทียบว่าหากจะให้ลิงเคลื่อนที่ที่ต้องให้หัวแครอท ด้านหน้าของลิง และใช้ไม้เรียวตามมาข้างหลังลิงจึงจะเคลื่อนที่ไปตามที่ต้องการได้

2.4.1 หลักการของทฤษฎีสกินเนอร์ อธิบายถึงทฤษฎีนี้ว่า

- 1) การกำหนดเงื่อนไขของการกระทำ คือ การที่พฤติกรรมของบุคคล อาจถูกควบคุมได้โดยการเสริมแรงที่เหมาะสม เช่น รางวัล หรือการลงโทษ
- 2) การปรับปรุงพฤติกรรมองค์การ คือ การใช้หลักการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อควบคุมพฤติกรรม

2.4.2 หลักการเสริมแรงประกอบด้วย

- 1) การเสริมในเชิงบวก (Positive Reinforcement) คือ การให้รางวัลตอบแทน การกระทำเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เป็นเครื่องจูงใจให้คนทำงานเต็มที่ เพื่อจะได้รับรางวัลที่ต้องการ เช่น การชมเชย การขึ้นเงินเดือน เป็นต้น
- 2) การเสริมแรงในเชิงลบ (Negative Reinforcement) คือ การทำให้บุคคลหลีกเลี่ยงผลลัพธ์ที่ไม่พึงพอใจ จึงมีพฤติกรรมที่ไม่ทำให้เกิดผลลัพธ์เช่นนั้นอีก หรือไม่แสดงพฤติกรรมบางอย่างเนื่องจากกลัวผลลัพธ์ที่ได้รับ เช่น การตำหนิ เป็นต้น
- 3) การยับยั้งพฤติกรรม (Extinction) คือ การเลิกการใช้การเสริมแรงในเชิงบวกและเชิงลบ เพื่อยับยั้งพฤติกรรมในอนาคตหรือขจัดพฤติกรรมอันไม่เหมาะสมออกไป เช่น การยกเลิกการให้รางวัลเพื่อพนักงานจะไม่แสดงพฤติกรรมเช่นนั้นอีก หรือยกเลิกการตำหนิเพราะพนักงานบางคนที่เรียกร้องความสนใจ อาจคิดว่าการตำหนิเป็นสิ่งสนองความพอใจของเขาโดยคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ
- 4) การลงโทษ (Punishment) คือ สิ่งที่ใช้เพื่อขจัดพฤติกรรมอันไม่พึงปรารถนา โดยมุ่งมิให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเช่นนั้นอีก การลงโทษคล้ายกับการเสริมแรงเชิงลบ แต่เป็นการกำหนดโทษที่รุนแรงมากขึ้น เช่น หากพนักงานมีผลงานไม่ดี อาจถูกลดเงินเดือน หรือถูกไล่ออกจากงาน เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นนั้นเป็นรูปแบบการปกครองที่ได้กำหนดให้ส่วนท้องถิ่นได้มีการดำเนินการบริหารตามเจตนารมณ์ของคนในท้องถิ่น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2532 : 140) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง ส่วนการปกครองของประเทศหรือรัฐซึ่งมีหน้าที่ที่สำคัญรับผิดชอบในการดำเนินการเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับประชาชนในท้องที่หรือในขอบเขตแห่งใดแห่งหนึ่ง โดยเฉพาะ และเป็นหน้าที่สมควรที่จะมอบเรื่องดังกล่าวให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหาร โดยมีฐานะเป็นรองจากการบริหารของรัฐบาลในส่วนกลาง

พรชัย เทพปัญญา (2541 : 1) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น คืออำนาจหน้าที่ที่กำหนด และการบริหารกิจการภายในเขตพื้นที่ที่กำหนด และอาณาเขตของพื้นที่ว่างที่ที่วางนี้ขึ้นอยู่กับประเทศ และมีขนาดเล็กกว่าประเทศ และได้อธิบายเพิ่มเติมว่าการปกครองท้องถิ่น คือ การบริหารทางการเมืองของหน่วยย่อยทางพื้นที่ และประชาชนของประเทศซึ่งมีขนาดเล็กที่สุด

ลิขิต ชีรเวคิน (2548 : 36) ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่นว่าเป็นการปกครองโดยวิธีการซึ่งหน่วยการปกครองในท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งผู้ทำหน้าที่ปกครองโดยอิสระและได้รับอำนาจโดยอิสระ โดยความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง แต่การปกครองท้องถิ่นยังอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ มิใช่ว่าได้กลายเป็นรัฐอธิปไตยไป

วิท (Wit, 1967 : 14-21 ; อ้างถึงใน ละมุล บุตราม 2552 : 11) ได้ให้ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นว่าการปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นสร้าง โอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองท้องถิ่นร่วมกันทั้งหมด หรืออำนาจบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองประชาชนในท้องถิ่นแล้วรัฐบาลของท้องถิ่นก็ยอมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้น การบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเองอันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรที่มีได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

จากความหมายของคำว่า การปกครองท้องถิ่นข้างต้น สรุปได้ว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเอง โดย

ให้มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารพัฒนาและให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ องค์การปกครองท้องถิ่นดังกล่าวมีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ และการดำเนินกิจการภายในขอบเขตของกฎหมายที่กำหนด ภายในท้องถิ่นของตนเองเท่านั้น และหน่วยการปกครองท้องถิ่นนี้ต้องอยู่ในความดูแลของรัฐบาล

2. ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนามีหลากหลายรูปแบบ การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอีกส่วนสำคัญในการพัฒนา โดยมีความสำคัญ ดังนี้

2.1 ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาประชาธิปไตยมี 5 ประการ คือ (พูนศักดิ์ วาณิชวิเศษกุล, 2532 : 56)

2.1.1 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถาบันให้การศึกษารอบคอบระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน กล่าวคือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นภาพจำลองของระบบการเมืองของชาติมีกิจกรรมทางการเมือง โดยเฉพาะการเลือกตั้ง เป็นการชักนำให้คนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เป็นการฝึกหัดการตัดสินใจทางการเมือง

2.1.2 การสร้างประชาธิปไตยที่มั่นคงจะต้องเริ่มจากการสร้างประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นก่อน เพราะการพัฒนาการเมืองในวงกว้างจะนำไปสู่ความเข้าใจการเมืองในระดับชาติโดยง่าย

2.1.3 การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนเกิดความรอบรู้แจ่มแจ้งทางการเมือง (Political Maturity) กล่าวคือ ประชาชนรู้ถึงวิธีการเลือกตั้ง การตัดสินใจ การบริหารการเมืองท้องถิ่น การต่อสู้แข่งขันกันตามวิถีทางการเมือง ทำให้เกิดการรวมกลุ่มทางการเมืองในที่สุด

2.1.4 การปกครองท้องถิ่น ทำให้เกิดการเข้าสู่วิถีทางการเมืองของประชาชน ด้วยเหตุที่การเมืองท้องถิ่นมีผลกระทบต่อประชาชน โดยตรงและใกล้ชิด เกี่ยวพันกับการเมืองระดับชาติ หากมีกิจกรรมทางการเมืองเกิดขึ้นอยู่เสมอจะทำให้เกิดความคลั่งคลั่งมีชีวิตชีวาต่อการปกครองท้องถิ่น ประชาชนในท้องถิ่นจะมีความเกี่ยวพันและเข้าสู่ระบบการเมืองตลอดเวลา

2.1.5 การเมืองท้องถิ่นเป็นเวทีสร้างนักการเมืองระดับชาติ นักการเมืองท้องถิ่นผ่านการเรียนรู้ทางการเมืองในท้องถิ่น ทำให้คุณภาพนักการเมืองระดับชาติสูงขึ้น ด้วยเหตุที่ได้รับความนิยมศรัทธาจากประชาชนจึงทำให้ได้รับการเลือกตั้ง

2.2 ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นพื้นฐานสรุปได้ ดังนี้ (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539 : 20)

2.2.1 การปกครองท้องถิ่น คือ รากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองให้แก่ประชาชน

ให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีความเกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง การบริหารท้องถิ่น เกิดความรับผิดชอบ และวางแผนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัยอันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตยในที่สุด โดยประชาชนใช้ดุลพินิจในการเลือกผู้แทนที่เหมาะสม สำหรับผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเข้าไปบริหารกิจการของท้องถิ่น ประชาชนจึงเกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง ซึ่งนำมาสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป

2.2.2 การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักปกครองตนเอง (Self Government) กล่าวคือ การปกครองตนเองมิใช่การปกครองอันเกิดจากคำสั่งเบื้องบน แต่เกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ เอง โดยการเลือกบุคคลขึ้นมาบริหารงานของท้องถิ่นเอง ซึ่งถือว่าเป็นการปกครองตนเอง โดยประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

2.2.3 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง หลักการสำคัญของหลักการกระจายอำนาจ เนื่องจากรัฐบาลมีความจำเป็นบางประการ ดังนี้

1) การกิจของรัฐบาลมีอยู่กว้างขวาง และนับวันจะขยายเพิ่มมากขึ้นมีความซับซ้อนมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากภารกิจของกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ตลอดจนงบประมาณที่ใช้ในการกิจดังกล่าวเพิ่มขึ้นทุกปี

2) รัฐบาลมีอาจดำเนินการในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ได้อย่างทั่วถึง เพราะแต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกัน การแก้ปัญหาหรือจัดบริการ โครงการในท้องถิ่น ในรูปแบบซึ่งเหมือนกันย่อมไม่บังเกิดผลสูงสุด เนื่องจากท้องถิ่นย่อมรู้ถึงปัญหาและเข้าใจปัญหาได้ดีกว่าผู้อื่น ซึ่ง ไม่ได้อยู่ในท้องถิ่นนั้น ประชาชนในท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นมากที่สุด

3) กิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นนั้น ไม่เกี่ยวกับท้องถิ่นอื่น และไม่มีส่วนได้เสียต่อประเทศโดยส่วนรวม จึงเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการดังกล่าวเองจะเห็นได้ว่าหากไม่มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลจะต้องรับภาระดำเนินการทุกอย่าง และไม่แน่ใจว่าจะสนองความต้องการท้องถิ่นถูกต้องหรือไม่ ซึ่งหากในท้องถิ่นดำเนินการเองแล้วภาระรัฐบาลจะผ่อนคลายเป็นไป รัฐบาลจะทำหน้าที่เพียงดูแลเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เพื่อให้ท้องถิ่นมีมาตรฐานในการดำเนินงานยิ่งขึ้น

2.2.4 การปกครองท้องถิ่นสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นได้ตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ เนื่องจากแต่ละท้องถิ่นมีความแตกต่างทั้งทางภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชากร ปัญหา และความต้องการ ผู้ที่จะให้บริการและแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนจึงเป็นผู้รู้ถึงสภาพดังกล่าวเป็นอย่างดี การบริหารงานจึงเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2.2.5 การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองของประเทศในอนาคต เพราะนักการเมืองท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง การเลือกตั้งมีทักษะในการบริหารงานท้องถิ่นตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากประชาชนท้องถิ่น ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สามารถส่งผลให้ประสบผลสำเร็จในการเมืองระดับชาติ

2.2.6 การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งการพัฒนาชนบทที่ผ่านมาประชาชนขาดการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ การพัฒนาชนบทจะสัมฤทธิ์ผลได้นั้นต้องมาจากการริเริ่มช่วยเหลือตนเองของท้องถิ่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงกัน โดยอาศัยโครงสร้างควมมีอิสระในการปกครองตนเอง ซึ่งถ้าหากมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริงแล้วท้องถิ่นจะเกิดการพึ่งตนเองได้

2.3 การปกครองท้องถิ่นจึงมีความสำคัญหลายประการ ดังนี้ (พิริลสิทธิ์ คำนวน ศิลป์, 2543 : 95)

2.3.1 การปกครองท้องถิ่นจะช่วยให้การแก้ปัญหาการปกครองสัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริง เพราะประชาชนรู้ปัญหาและเป็นผู้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น และการแก้ปัญหาย่อมได้ผลเพราะประชาชนรู้ปัญหาดีกว่าบุคคลอื่นเนื่องจากใกล้ชิดเหตุการณ์

2.3.2 การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นของตนเองเท่ากับเป็นการฝึกฝนรู้จักการเรียนรู้การปกครองระดับชาติไปในตัว กล่าวอีกนัยหนึ่งการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนให้ประชาชนเรียนรู้การปกครองระดับชาติซึ่งอำนวยในการพัฒนาการทางการเมืองไปในตัว

2.3.3 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระทางด้านการเงิน

2.3.4 การปกครองท้องถิ่นที่เข้มแข็งและบริหารงานที่มีประสิทธิภาพจะทำให้ประชาชนมีความรู้เชื่อมั่นและศรัทธาต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีความรู้สึกว่ามีคุณภาพและมีส่วนได้ส่วนเสียความสำนึกเช่นนี้ จะสร้างสรรค์พลเมืองที่รับผิดชอบ (Responsible Citizens) ให้แก่ประเทศเป็นส่วนรวม

2.3.5 การปกครองท้องถิ่นเป็นรากแก้วของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นการปกครองตนเอง

2.4 ความสำคัญการปกครองท้องถิ่น คือ เป็นรากฐานการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นเสมือนสถาบันที่ฝึกสอนประชาชนให้รู้สึกรู้ว่ามีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการท้องถิ่น ทำให้เกิดความรับผิดชอบ และหวงแหนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นตนเอง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองและควบคุมการปกครอง การปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการพัฒนาการเมือง ความสำคัญนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป (สมศักดิ์ พรหมเดื่อ, 2551 : 16)

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองท้องถิ่นมีความสำคัญ เนื่องจากเป็นรากฐานสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เพราะให้อำนาจประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญของประเทศ

3. องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีนักวิชาการได้อธิบายองค์ประกอบไว้ ดังนี้

3.1 อุทัย หิรัญโต (2543 : 22) อธิบายว่าองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย

3.1.1 สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่า หากประเทศใด กำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้น เป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

3.1.2 พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่ และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติและความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่ และระดับหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ยังมีปัจจัยอื่นที่ต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากร เป็นต้น

3.1.3 การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่กำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

3.1.4 องค์กรนิติบุคคล จัดตั้งขึ้น โดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือ รัฐบาลแห่งชาติมีขอบเขตการปกครองพื้นที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบายออกกฎ ข้อบัญญัติ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้นๆ

3.1.5 การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การ หรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

3.1.6 อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

3.1.7 งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

3.1.8 การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยรวม โดยการมีอิสระเต็มที่ที่เดียวลงหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมีอิสระแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอิสระ รัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแล

3.2 องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย (ทวี พันธุวาสิฎฐ์, 2537 : 100)

3.2.1 มีฐานะเป็นนิติบุคคลจัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายเป็นอิสระจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ และมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน

3.2.2 มีอำนาจอิสระในการบริหารงานและสามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการวินิจฉัยปัญหาต่างๆ รวมทั้งการกำหนดนโยบาย

3.2.3 มีงบประมาณของตนเอง โดยมีอำนาจเก็บภาษีและรายได้อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

3.2.4 คณะผู้บริหารท้องถิ่นได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นทั้งหมดหรือบางส่วน

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบสำคัญของการปกครอง ส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การเป็นนิติบุคคล มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งตามหลักการที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ มีความเป็นอิสระในการปกครองตนเองมีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม มีงบประมาณรายได้ของตนเองอย่างเพียงพอ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานรูปแบบเทศบาล

บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 14 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 281 บัญญัติว่า “รัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่” เทศบาลเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่เกิดขึ้นตามกฎหมาย กฎหมายหลักของเทศบาล คือ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 รวมทั้งฉบับแก้ไขเพิ่มเติม กฎหมายนี้บัญญัติให้เทศบาลเป็นหน่วยงานของรัฐและเป็นนิติบุคคล สามารถทำนิติกรรมสัญญาได้ตามที่กรอบกฎหมายบัญญัติ องค์กรเทศบาลแบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายนิติบัญญัติหรือสภาเทศบาล โดยมีจำนวนตามที่กฎหมายกำหนดและมาจากการเลือกตั้งของราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลนั้นๆ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลมีเฉพาะเท่าที่กฎหมายกำหนดให้ เช่น อำนาจหน้าที่ของเทศบาลที่กำหนดขึ้น โดยพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 รวมทั้งฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เทศบาลแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร การยกฐานะการเปลี่ยนชื่อ หรือการเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาล ให้กระทำโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย ต่อมาในปี พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ได้บัญญัติให้เทศบาลมีการบริหารรูปแบบนายกเทศมนตรี ประกอบด้วยสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลนั้น ต้องให้ความเห็นชอบด้วยการทำประชามติ

1 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่

1.1 สภาเทศบาล เป็นฝ่ายนิติบัญญัติประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นตามจำนวน ดังต่อไปนี้

1.1.1 สภาเทศบาลตำบล ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนสิบสองคน

1.1.2 สภาเทศบาลเมือง ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนสิบแปดคน

1.1.3 สภาเทศบาลนคร ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนยี่สิบสี่คน

สภาเทศบาลมีประธานสภา จำนวน 1 คน และรองประธานสภา จำนวน 1 คน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล ประธานสภามีหน้าที่ดำเนินกิจการของสภาให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการ

ประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 และรองประธานสภาเทศบาลมีหน้าที่กระทำการแทนประธานสภาเทศบาลในเมื่อประธานสภาไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ โดยมีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง

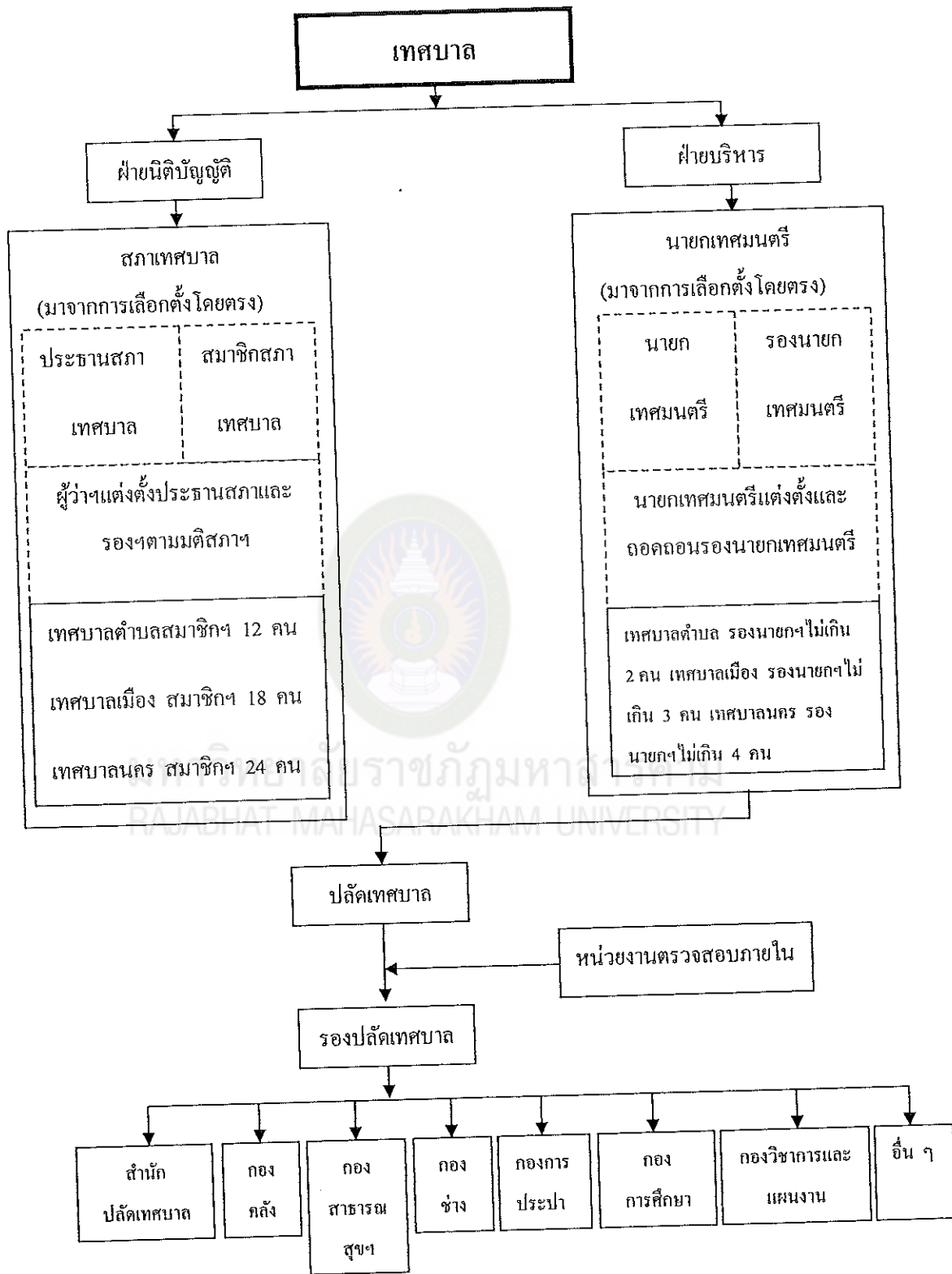
1.2 นายกเทศมนตรี 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น และอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีซึ่งมิใช่สมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของเทศบาลตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมายได้ตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

1.2.1 เทศบาลตำบล ให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกินสองคน

1.2.2 เทศบาลเมือง ให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกินสามคน

1.2.3 เทศบาลนคร ให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกินสี่คน

นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งที่ปรึกษานายกเทศมนตรีและเลขานุการนายกเทศมนตรีซึ่งมิใช่สมาชิกสภาเทศบาล โดยในกรณีเทศบาลตำบลให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกินสองคน ในกรณีเทศบาลเมืองให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกินสามคน และในกรณีเทศบาลนครให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกินห้าคน



แผนภาพที่ 3 รูปแบบและโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

ที่มา : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2546 : 29

2. การบริหารงานของเทศบาล

การบริหารงานของเทศบาล มีนายกเทศมนตรีซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชน เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการต่างๆ มีพนักงานเทศบาลสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างจำนวนตาม โครงสร้างแผนอัตรากำลัง 3 ปี และแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของเงินรายได้ และมีส่วนราชการแบ่งออกเป็น ดังนี้

2.1 สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

2.2 กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทาง การเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย ต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

2.3 กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำ ข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การ ตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการ ก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรม เครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและงานที่ได้รับมอบหมาย

2.4 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริม สุขภาพและอนามัย กองป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆ เกี่ยวกับการ ให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองแพทย์ จะมีงานด้านการ รักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตสาธารณสุข

2.5 กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนา การศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตาม

อัยยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

2.6 กองสวัสดิการและสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคม

สงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน หนาแน่นและชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงาน ประเพณีท้องถิ่นและงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงาน สวัสดิการสังคมและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.7 กองการประปา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมการผลิตและการ

จำหน่ายน้ำประปา การติดตั้งประปา การควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณ รายได้ รายจ่าย การบัญชี พัสดุ การวางแผนปรับปรุงในข้อบกพร่องต่างๆ ของการประปา รวมทั้งการ ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.8 หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจ

บัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการ บัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จาก ทรัพย์สินเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

3. อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

3.1 พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546

มาตรา 50 เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังนี้

3.1.1 รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

3.1.2 ให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ

3.1.3 รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการ

กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

3.1.4 ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

3.1.5 ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

3.1.6 ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

3.1.7 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

3.1.8 บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

3.1.9 หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไป เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

3.2 พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 มาตรา 51 เทศบาลอาจทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

3.2.1 ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

3.2.2 ให้มีโรงฆ่าสัตว์

3.2.3 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

3.2.4 ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

3.2.5 บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

3.2.6 ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนไข้

3.2.7 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

3.2.8 ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

3.2.9 เทศพาณิชย์

3.3 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 ยังกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

3.3.1 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

3.3.2 การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

3.3.3 การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

3.3.4 การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ

3.3.5 การสาธารณสุขการ

3.3.6 การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

3.3.7 การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

3.3.8 การส่งเสริมการท่องเที่ยว

- 3.3.9 การจัดการศึกษา
- 3.3.10 การตั้งคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- 3.3.11 การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 3.3.12 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- 3.3.13 การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 3.3.14 การส่งเสริมกีฬา
- 3.3.15 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- 3.3.16 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- 3.3.17 การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- 3.3.18 การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- 3.3.19 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- 3.3.20 การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- 3.3.21 การจัดให้มีและควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- 3.3.22 การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- 3.3.23 การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ
- 3.3.24 การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 3.3.25 การผังเมือง
- 3.3.26 การขนส่งและวิศวกรรมจราจร
- 3.3.27 การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- 3.3.28 การควบคุมอาคาร
- 3.3.29 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 3.3.30 การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 3.3.31 กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

4. การประชุมสภาเทศบาล

ในปีหนึ่งให้มีสมัยประชุมสามัญสี่สมัย สมัยประชุมสามัญสมัยหนึ่งๆ มีกำหนดไม่เกินสามสิบวัน แต่ถ้าจะขยายระยะเวลาออกไปอีกจะต้องได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัด และเมื่อเห็นว่าเป็นการจำเป็น เพื่อประโยชน์แห่งเทศบาล ประธานสภาเทศบาล หรือนายกเทศมนตรี หรือสมาชิกสภาเทศบาลจำนวนไม่ต่ำกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกที่อยู่ในตำแหน่ง อาจทำคำร้องยื่นต่อผู้ว่าราชการจังหวัดขอให้เปิดประชุมสมัยวิสามัญ ถ้าเห็นสมควรผู้ว่าราชการจังหวัดเรียกประชุมวิสามัญได้ สมัยประชุมวิสามัญมีกำหนดไม่เกินสิบห้าวัน แต่ถ้าจะขยายระยะเวลาออกไปอีกจะต้องได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้ว่าราชการจังหวัดต้องกำหนดให้สมาชิกสภาเทศบาลได้มาประชุมสภาเทศบาลครั้งแรกภายในสิบห้าวันนับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลครบตามจำนวนแล้ว การประชุมในแต่ละครั้งจะต้องมีสมาชิกสภาเทศบาลมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกเท่าที่มีอยู่จึงจะเป็นองค์ประชุม

5. รายได้ของเทศบาล

5.1 เทศบาลจัดเก็บเอง ได้แก่ ภาษีป้าย ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ อากรฆ่าสัตว์รวมถึงผลประโยชน์อื่นจากการฆ่าสัตว์ และค่าธรรมเนียมใบอนุญาตต่างๆ

5.2 ส่วนราชการจัดเก็บให้ ได้แก่ ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน ภาษีสุรา ภาษีสรรพสามิต ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจเฉพาะค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิบัตรและนิติกรรมประมวลกฎหมายที่ดิน อากรรังนกอีแอ่น ค่าภาคหลวง ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ รายได้จากอากรกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล เงินจากประทานบัตรในอนุญาต และอาชญาบัตรตามกฎหมายว่าด้วยการประมง รายได้จากทรัพยากรธรรมชาติ

5.3 พันธบัตร หรือเงินกู้

5.4 เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

5.5 รายได้อื่นๆ เช่น รายได้จากทรัพย์สินของเทศบาล รายได้จากสาธารณูปโภค และเทศพาณิชย์ เงินและทรัพย์สินอย่างอื่นที่มีผู้อุทิศให้ และรายได้อื่นใดตามแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้

6. รายจ่ายของเทศบาล

เทศบาลตำบลมีรายจ่ายตามงบประมาณสามารถจำแนกเป็น 3 ลักษณะ คือ รายจ่ายงบกลาง และรายจ่ายตามแผนงาน และรายจ่ายเพื่อการลงทุน

6.1 รายจ่ายงบกลาง หมายถึง รายจ่ายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภาระผูกพันต้องจ่าย และเป็นรายจ่ายที่ตั้งไว้ เพื่อจัดสรรให้หน่วยงานต่างๆ เบิกจ่าย ได้แก่

6.1.1 เงินสำรองจ่าย

- 6.1.2 เงินบำรุงสมาคมสันนิบาตเทศบาล (ส.ท.ท.)
- 6.1.3 เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น
- 6.1.4 ส่งสมทบกองทุนประกันสังคม
- 6.1.5 เงินสมทบกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสข.)
- 6.1.6 เงินทุนเพื่อการศึกษา
- 6.1.7 เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
- 6.1.8 เบี้ยยังชีพผู้พิการ
- 6.1.9 เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์
- 6.1.10 เงินช่วยเหลือบเฉพาะการ

6.2 รายจ่ายตามแผนงาน หมายถึง รายจ่ายซึ่งกำหนดรายละเอียดหมวดรายจ่ายไว้ในงานหรือโครงการตามแผนงานสำหรับหน่วยงานใดโดยเฉพาะ ได้แก่

- 6.2.1 หมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
- 6.2.2 หมวดค่าจ้างชั่วคราว
- 6.2.3 หมวดค่าตอบแทน วัสดุ และวัสดุ
- 6.2.4 หมวดค่าสาธารณูปโภค
- 6.2.5 หมวดเงินอุดหนุน

6.3 รายจ่ายเพื่อการลงทุน หมายถึง รายจ่ายซึ่งกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการลงทุนในด้านต่างๆ ของเทศบาล ได้แก่ โครงการด้าน โครงสร้างพื้นฐาน การสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่างๆ

- 6.3.1 หมวดค่าครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง
- 6.3.2 หมวดรายจ่ายอื่นๆ

7. การกำกับดูแล

ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลเทศบาลในจังหวัดนั้นให้ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่โดยถูกต้องตามกฎหมาย ในกรณีนี้ให้มีอำนาจหน้าที่ชี้แจงแนะนำตักเตือนเทศบาล และตรวจสอบกิจการ เรียกรายงานและเอกสารหรือสถิติใดๆ จากเทศบาลมาตรวจ ตลอดจนเรียกสมาชิกสภาเทศบาลหรือพนักงานเทศบาลมาชี้แจงหรือสอบสวนได้ และให้นายอำเภอมีอำนาจหน้าที่ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัดควบคุมดูแลเทศบาลตำบลในอำเภอนั้นให้ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่โดยถูกต้องตามกฎหมายในกรณีนี้ให้มีอำนาจหน้าที่ชี้แจงแนะนำตักเตือนเทศบาลตำบล และตรวจสอบกิจการ เรียกรายงานและเอกสารหรือสถิติใดๆ จากเทศบาลมาตรวจ ตลอดจนเรียกสมาชิกสภาเทศบาลหรือพนักงานเทศบาลมาชี้แจงหรือสอบสวนได้

ในกรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นว่า นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ประธานสภาเทศบาล หรือรองประธานสภาเทศบาล ปฏิบัติการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อย หรือสวัสดิภาพของประชาชน ละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ หรือมีความประพฤติในทางจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียแก่ศักดิ์ตำแหน่ง หรือแก่เทศบาลหรือแก่ราชการ ให้เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยพร้อมด้วยหลักฐาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยอาจใช้ดุลยพินิจสั่งให้นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ประธานสภาเทศบาล หรือรองประธานสภาเทศบาลพ้นจากตำแหน่งก็ได้ คำสั่งของ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยให้เป็นที่สุด

บริบทของเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

1. สภาพทั่วไป

เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ มีพื้นที่ 26.54 ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ 2 ตำบล คือ

1.1 ตำบลท่าโรง และตำบลสระประคู่ ตำบลท่าโรง มีจำนวน 13 หมู่ ประกอบด้วย หมู่ที่ 1,2,3,4,6,7,9,10,11,12,13,15,16

1.2 ตำบลสระประคู่ มีจำนวน 7 หมู่ ประกอบด้วยหมู่ที่ 1,2,3,4,9,10,12 อยู่ห่างจากจังหวัดเพชรบูรณ์ 105 กิโลเมตร ห่างจากกรุงเทพมหานคร 275 กิโลเมตร ขณะนี้ได้แบ่ง เขตการปกครองเป็น 23 ชุมชน

ตารางที่ 1 จำนวนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
	ตำบลท่าโรง				
1.	เพชรรัตนแก้วหน้า	588	651	1,239	548
2.	มรกตแก้วหน้า	615	687	1,302	557
3.	ตรีรัตนแก้วหน้า	753	860	1,613	534
4.	โกเมนแก้วหน้า 1	1,167	1,247	2,414	652
	โกเมนแก้วหน้า 2				

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวน ครัวเรือน
6.	สุวรรณรัตน์ก้าวหน้า 1 สุวรรณรัตน์ก้าวหน้า 2	1,197	1,323	2,520	560
7.	กนกรัตน์ก้าวหน้า	735	732	1,467	438
9.	ไพลินก้าวหน้า	530	555	1,085	319
10.	นิลรัตน์ก้าวหน้า	613	610	1,223	362
11.	จินดารัตน์ก้าวหน้า	697	736	1,433	402
12.	มุกดารัตน์ก้าวหน้า 1 มุกดารัตน์ก้าวหน้า 2	884	1,000	1,884	557
13.	บุศราคัมก้าวหน้า	557	572	1,129	494
15.	เพทายก้าวหน้า	393	464	857	235
16.	มณีรัตน์ก้าวหน้า	717	749	1,466	411
77.	(ทะเบียนบ้านกลาง)	58	52	110	3
ตำบลสระประดู่					
1.	นวรรัตน์ก้าวหน้า	540	577	1,117	477
2.	สระประดู่ก้าวหน้า	258	302	560	175
3.	คอเลือกก้าวหน้า	105	111	216	93
4.	ห้วยชันก้าวหน้า	394	409	803	193
9.	พันถั่วก้าวหน้า	120	119	239	72
10.	สามัคคีก้าวหน้า	291	295	586	176
12.	เสลีนก้าวหน้า	118	118	236	54
รวม		11,330	12,169	23,499	7,312

2. จำนวน ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น 23,499 คน ประกอบด้วย

2.1 ชาย 11,330 คน คิดเป็นร้อยละ 48.21

2.2 หญิง 12,169 คนคิดเป็นร้อยละ 51.79

2.3 จำนวนครัวเรือน 7,312 ครัวเรือน

2.4 มีความหนาแน่นเฉลี่ย 885.42 คน/ตารางกิโลเมตร

3. อาณาเขต ติดต่อ

3.1 ทิศเหนือ ติดต่อกับ อบต.ท่าโรง

3.2 ทิศใต้ จดหมู่ที่ 5 ตำบลท่าโรง และตำบลสระประดู่ (ติดต่อกับ อบต.ท่าโรง และ อบต.สระประดู่)

3.3 ทิศตะวันออก จดหมู่ที่ 17 ตำบลท่าโรงและตำบลน้ำร้อน (ติดต่อกับ อบต.ท่าโรงและอบต.น้ำร้อน)

3.4 ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อบต.สระประดู่

4. ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อยู่ห่างจาก ถนนสายสระบุรี – หล่มสัก (สาย 21) 7 กิโลเมตรมีลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเหมาะแก่การเพาะปลูกพืชทุกชนิด

5. ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศโดยทั่วไปของเทศบาล เมืองวิเชียรบุรี มี ลักษณะภูมิอากาศแบบมรสุม เมืองร้อน เนื่องจากได้รับอิทธิพลของมรสุม ตะวันออกเฉียงเหนือจากอ่าว ไทยและทะเลจีนใต้ และมรสุมตะวันตกเฉียงใต้จากมรสุมอินเดีย ทำให้มี 3 ฤดูกาล คือ

5.1 ฤดูร้อน ตั้งแต่ปลายเดือนกุมภาพันธ์ไป ถึงเดือนพฤษภาคม

5.2 ฤดูฝน ตั้งแต่ ปลายเดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม

5.3 ฤดูหนาว ตั้งแต่เดือน พฤศจิกายนถึงเดือนมกราคมของทุกปี

6. สภาพสังคม

ในเขตเทศบาลเมืองวิเชียรบุรีมีสถานับนการศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 10 แห่ง เป็นสถานศึกษาทั้งของภาครัฐและเอกชน โดยในสถานับนการศึกษาต่าง ๆ ที่กล่าวมามีการเปิดการสอนหลายระดับตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 2 สถาบันการศึกษาในเขตเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี

ลำดับ	รายชื่อสถานศึกษา	ระดับชั้น	สังกัด	จำนวน นักเรียน	ครู	ห้อง เรียน
1	โรงเรียนนิคมศิลป์อนุสรณ์	มัธยมศึกษา	สพฐ.	1,909	73	45
2	โรงเรียนบ้านท่าโรง	ประถมศึกษา	สพฐ.	145	5	6
3	โรงเรียนอนุบาลวิเชียรบุรี (วัดในเรืองศรี)	3.1 อนุบาล 3.2 ประถมศึกษา 3.3 มัธยมศึกษา	สพฐ.	625	35	21
4	โรงเรียนบ้านนาไร่เดียว	4.1 อนุบาล 4.2 มัธยมศึกษา	สพฐ.	216	16	11
5	โรงเรียนบ้านสระประดู่	5.1 อนุบาล 5.2 ประถมศึกษา 5.3 มัธยมศึกษา	สพท.	186	16	11
6	โรงเรียนปาลพันธ์วิทยา	6.1 อนุบาล 6.2 ประถมศึกษา	สพท.	700	25	21
7	โรงเรียนสัมพันธวิทยา	7.1 อนุบาล 7.2 ประถมศึกษา 7.3 มัธยมศึกษา	สพท.	1,242	53	34
8	โรงเรียนอนุบาลกาญจนา 8	อนุบาล	สพท.	559	28	1
9	โรงเรียนปริยัติธรรม	มัธยมศึกษา	สพท.	114	15	6

ศูนย์เด็กเล็ก (อนุบาล 3 ขวบ) ที่อยู่ในการดูแลของเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จำนวน 4 แห่ง ดังนี้

ตารางที่ 3 ศูนย์เด็กเล็กในเขตเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี

ลำดับ	รายชื่อสถานศึกษา	ระดับชั้น	สังกัด	จำนวนนักเรียน	ครู	ห้องเรียน
1	ศูนย์โรงเรียนอนุบาลวิเชียรบุรี (วัดในเรืองศรี)	อนุบาล 3 ขวบ	ทม.วช.	43	2	1
2	ศูนย์โรงเรียนบ้านท่าโรง	อนุบาล 3 ขวบ	ทม.วช.	35	2	1
3	ศูนย์โรงเรียนบ้านนาไร่เดียว	อนุบาล 3 ขวบ	ทม.วช.	40	2	1
4	ศูนย์สระประดู่	อนุบาล 3 ขวบ	ทม.วช.	35	2	1

7. สาธารณสุขในชุมชน

ในเขตเทศบาลเมืองวิเชียรบุรีมีหน่วยงานทางด้านสาธารณสุข จำนวน 2 ประเภท
คือ

7.1 สถานบริการและหน่วยงานทางด้านบริหารงานสาธารณสุขภาครัฐ ได้แก่

7.1.1 โรงพยาบาลวิเชียรบุรี

7.1.2 สถานีอนามัยท่าโรง

7.1.3 สถานีอนามัยนาไร่เดียว

7.1.4 คลินิกบริการประชาชน เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี เปิดทำการ 08.30 น.-

16.30 น.

7.2 สถานบริการสาธารณสุขเอกชน ประกอบด้วยคลินิกและสถานพยาบาล รวม

4 แห่ง

7.2.1 คลินิกหมอนรุต

7.2.2 คลินิกหมอวิสันต์

7.2.3 คลินิกหมอณิชชา

7.2.4 คลินิกนายแพทย์นคร

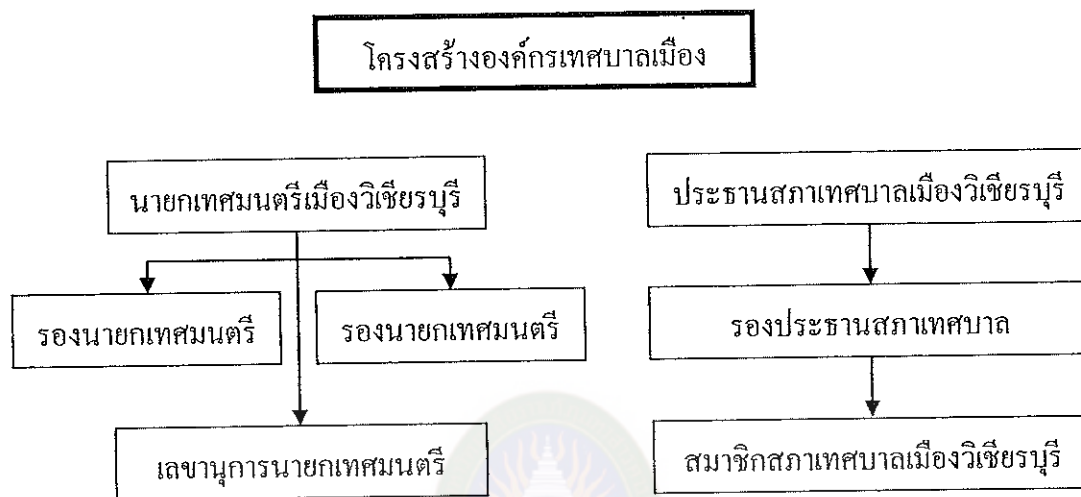
8. สภาพเศรษฐกิจ

สภาพเศรษฐกิจโดยรวมของเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี
พอสมควรประชาชนมีการประกอบอาชีพที่ค่อนข้างหลากหลาย คือมีทั้งเกษตร การค้าขาย การ
อุตสาหกรรมขนาดย่อมลักษณะสภาพแวดล้อมมีลักษณะการรวมตัวกันเป็นกลุ่มผลประโยชน์
บ้างพอสมควร เช่น กลุ่มดอกไม้จันทร์ กลุ่มวาดแผนไทย กลุ่มอาหารน้ำพริก แปรรูปประดู่

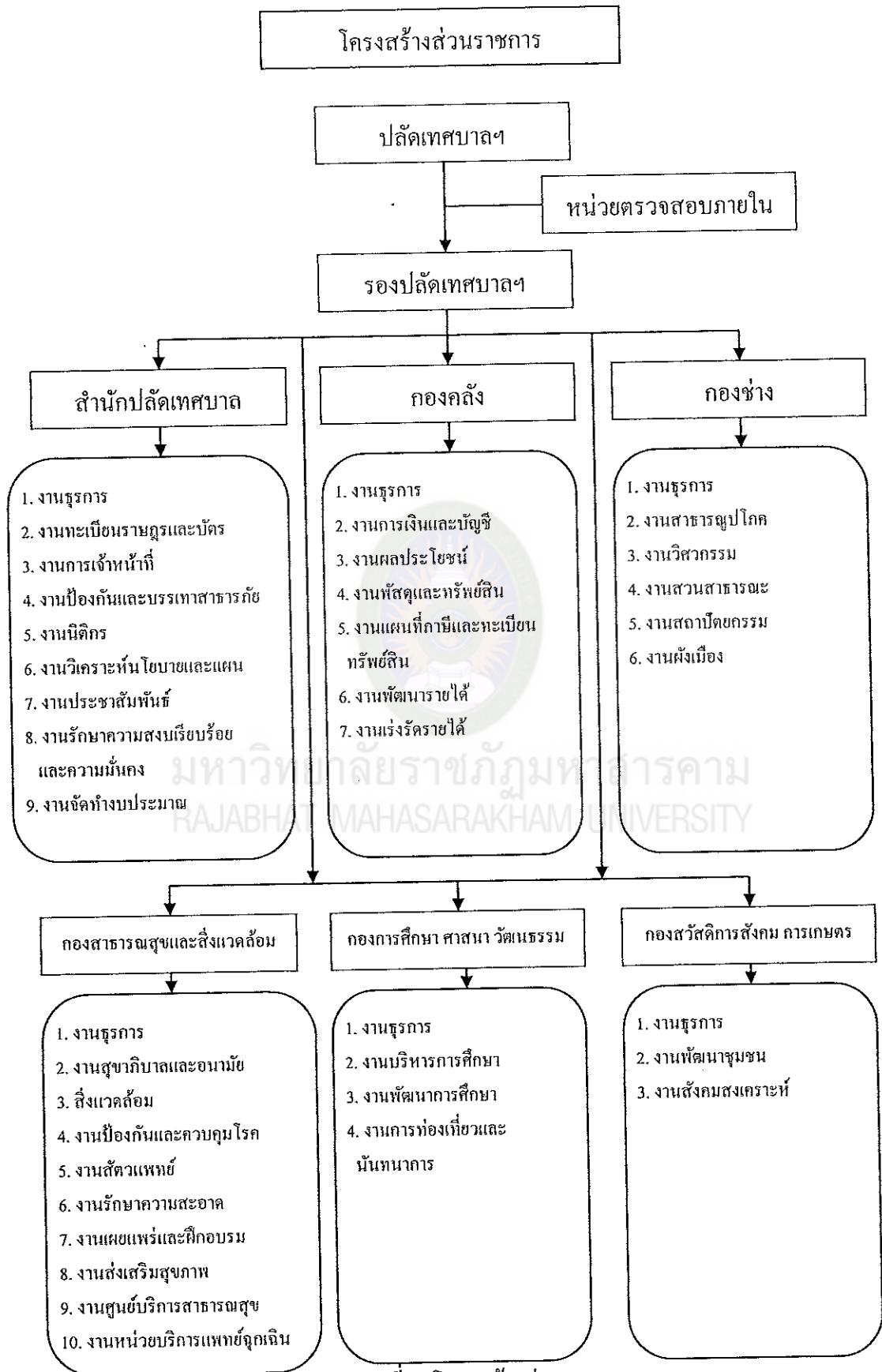
ทอง ชมรมกีฬาอำเภอวิเชียรบุรี ฯลฯ เป็นต้น ส่วนที่เหลือมีลักษณะรวมตัวกัน แบบหลวม ๆ หรือ แบบไม่เป็นทางการเป็นส่วนใหญ่

9. โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างองค์กร เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์



แผนภาพที่ 4 โครงสร้างองค์กรเทศบาลเมือง



บุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์จำนวน 153 คน

9.1 สำนักปลัดเทศบาล	22 คน
9.2 กองคลัง	11 คน
9.3 กองช่าง	19 คน
9.4 กองสาธารณสุข	54 คน
9.5 กองการศึกษา	15 คน
9.6 กองสวัสดิการสังคมฯ	5 คน
9.7 หน่วยตรวจสอบภายใน	2 คน
9.8 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยฯ	24 คน

10. วิสัยทัศน์เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี

เทศบาลเมืองวิเชียรบุรีเป็นชุมชนที่มีประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ประชาชนมีสุขภาพอนามัยและการศึกษาที่ดี มีสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ที่สวยงาม เป็นระเบียบเรียบร้อย มีสาธารณูปโภคที่ครอบคลุมทั่วถึง ชุมชนมีความมั่นคงปลอดภัย และมีรายได้เหมาะสม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

ชนัญธิดา ประโยชริด (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งประสบการณ์ทำงานต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนรายได้ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง 10 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครอง

บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่าโดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0516

สุภพ กันธิมา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเมืองจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยก้ำกึ่งในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบาย และการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจอื่น เช่น บำนาญ การประกันชีวิต และอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล เงินโบนัส ด้านสันตนาการ และการกีฬาที่อยู่อาศัย การเดินทางและการขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคายุติธรรม การจัดสถานที่พักผ่อนและบริหารห้องสมุดมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า พนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีความแตกต่างทางด้านอายุและการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

อรุณรัตน์ อิ่มรัง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากจำนวน 8 ด้าน คือด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและ ด้านสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

วรศักดิ์ ลือชา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร พบว่าแรงจูงใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขวิทยาของบุคลากรเทศบาลตำบลลานพัฒนา พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา และแรงจูงใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสถานภาพด้านการเงิน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา และแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้าน

สถานภาพ ด้านเงินเดือน ด้านค่าตอบแทนและด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมสรุปได้ว่าปัจจัยด้านสุขวิทยา มีระดับแรงงใจระดับปานกลาง แรงงใจเกี่ยวกับปัจจัย ด้านแรงงใจของบุคลากรเทศบาลคลองลานพัฒนา พบว่าแรงงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านการเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน และแรงงใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านแรงงใจในระดับมาก

วัชร นุญพลอด (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พบว่า มีแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยาในระดับมาก แรงงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พบว่า พนักงานที่มีเพศ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แรงงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ลือชา ภักดีศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง โดยรวมและจำแนกตามประเภทบุคลากรมีแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เว้นบุคลากร ประเภทถูกจ้างประจำมีแรงงใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด

2. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียงที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านได้ 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานจ้างตามภารกิจมีแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานเทศบาลสามัญและพนักงานจ้างทั่วไปมีแรงงใจด้านความสำเร็จของงานมากกว่าพนักงานเทศบาลสามัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งควรให้เป็นไปตามเกณฑ์และมีความยุติธรรม ควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่และสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้ความสำคัญในการมอบหมายงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักความสามารถไม่ใช่ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และต้องการได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีให้กำลังใจ การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งควรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ

โดยสรุป บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติโดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อสนเทศนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ละมุล บุตรา (2552 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่าพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนแรงจูงใจที่มีผลจากปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า และด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่าระดับการศึกษา เพศ และตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ศศิพล เกสร (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ($p > .05$) โดยสรุป บุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ตากจังหวัดหนองคาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ($p > .05$)

ชัตติยา ศิวังสาราญ (2543 : 103-104) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี ตามแนวคิดการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ผลการวิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากจำนวน 5 ด้าน คือ ฐานะและความมั่นคงของอาชีพลักษณะของงาน ส่วนกลุ่มที่อยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน

6 ด้าน ได้แก่ ความก้าวหน้าของงานสภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมของชุมชน นโยบายการบริหารและการนิเทศ การได้รับการยอมรับนับถือและเงินเดือน ค่าจ้าง เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดเล็กมีระดับแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู โดยภาพรวม ประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านฐานะและความมั่นคงของอาชีพ

ธนาวรรณ พลหาญ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยเฉพาะประเด็นวิธีการและขั้นตอนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนั้น ฝ่ายบริหารจึงควรพิจารณาปรับปรุงการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดสัดส่วนและระบบการให้ความคิดความชอบของแต่ละสายให้เป็นอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม มีความเสมอภาค โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

พรรณทิพย์ กาลธยานันท์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับปานกลางและพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกัน

ปิยะนุช นรินทร์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านผลงานและการประเมินผล ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่อง ด้านสังคมและด้านสวัสดิการ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือด้านสังคม ด้านสวัสดิการ และด้านความสำเร็จในชีวิตพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 ที่มีเพศ อายุ และรายได้ แตกต่างกันเห็นว่า ด้านผลงานและการประเมินผลด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่อง ด้านสังคม และด้านสวัสดิการไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเห็นว่าการหมุนเวียนเปลี่ยนงานของพนักงาน พนักงานที่มีอายุต่างกันเห็นว่าการหมุนเวียนเปลี่ยนงานกันทำ เพื่อสามารถทดแทนกันได้เมื่อมีการโยกย้ายหรือลาออก และพอใจกับหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบันที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานที่มีรายได้ต่างกันพอใจกับหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบันและผู้บังคับบัญชาให้เป็นธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา

งานวิจัยต่างประเทศ

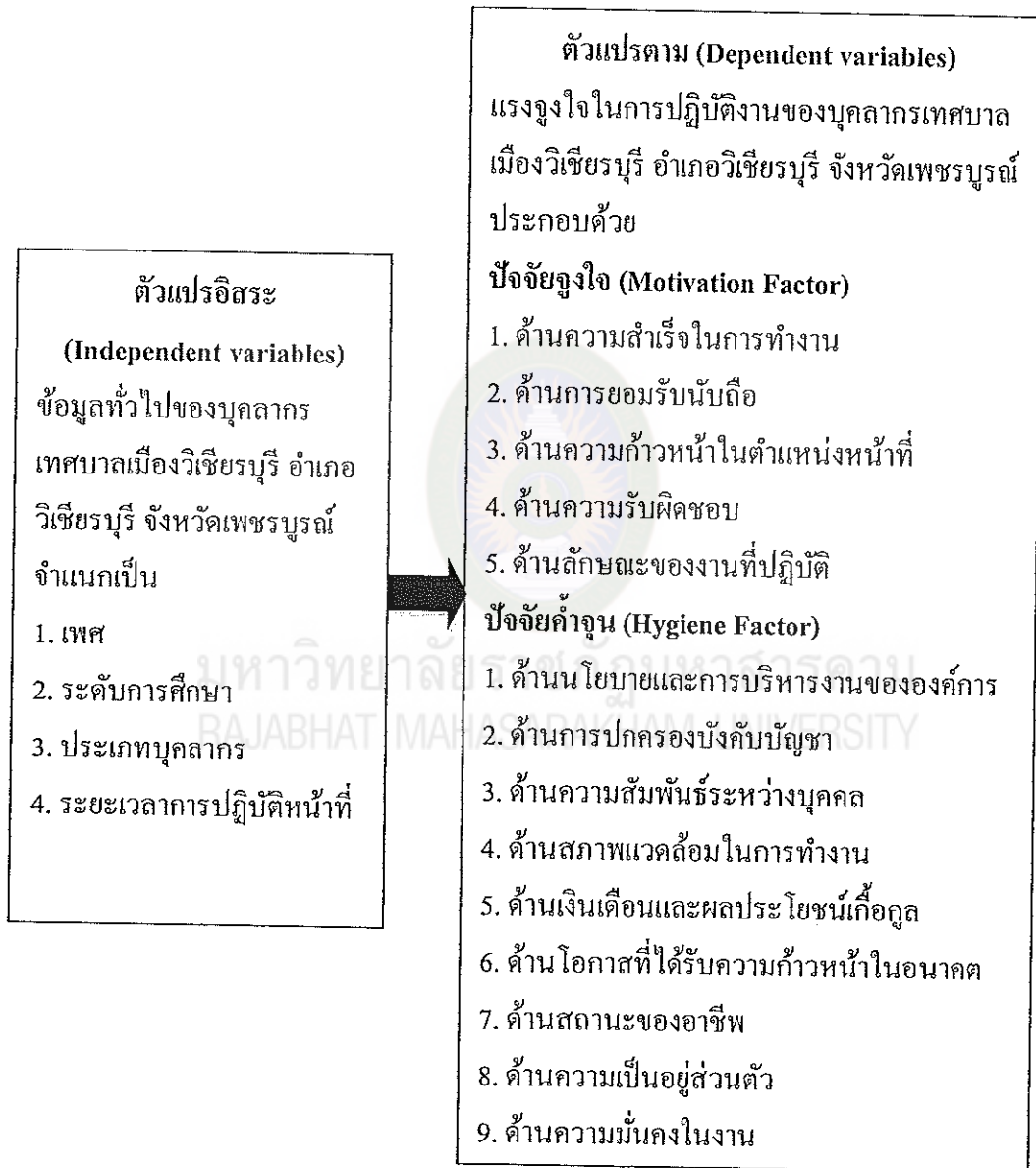
แมนนิง (Manning, 1997 : 4028 - A) ทำการวิจัยสภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ฝ่ายบริหารในรัฐเวอร์จิเนีย โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนของเฮิร์ชเบิร์ก และการยอมรับนับถือเห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุด และงานที่ทำนั้นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยกระตุ้น ส่วนปัจจัยค้ำจุนของเฮิร์ชเบิร์กที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ชุมชนถือว่าเป็นตัวค้ำจุนและเห็นว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญมากที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับคณะกรรมการ โรงเรียนเห็นว่าเป็นตัวจูงใจ

ไรท์ (Wright, 2001 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงาน โดยศึกษาการจูงใจในบริบทของหน่วยงานของรัฐบาล ผลการศึกษาพบว่า การทำงานในสภาพโดยทั่วๆ ไปในหน่วยงานของรัฐบาลจะมีองค์ประกอบคือ เป้าหมายขององค์กร ความชัดเจน ระเบียบข้อบังคับต่างๆ และเป้าหมายที่พิเศษเฉพาะของแต่ละองค์กรซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจในลำดับแรกของการทำงาน และผลการศึกษาพบอีกว่า กรอบของเหตุผลที่หนักแน่น จะมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรในอนาคต ซึ่งจะสามารถเป็นพลังพิเศษที่เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและเพิ่มผลผลิตขององค์กรของรัฐบาลได้จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ มีความสอดคล้องกัน คือผู้บริหารส่วนใหญ่มีแรงจูงใจสูงในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วนำมาเปรียบเทียบกับทฤษฎีของแมคเคลเลนด์ ผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่า ความต้องการความสำเร็จในงาน ความต้องการความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน ความต้องการใช้อำนาจอยู่ในระดับสูงนอกจากนี้การศึกษางานวิจัย พบว่า การเพิ่มแรงจูงใจให้เกิดขึ้นสำหรับผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานทำได้หลายแบบ เช่น เริ่มจากการให้ผู้ร่วมงานได้เข้าใจถึงเป้าหมายขององค์กร ระเบียบข้อบังคับ และเป้าหมายที่พิเศษขององค์กร สิ่งเหล่านี้ถือเป็นแรงจูงใจเบื้องต้นและหลายงานวิจัยได้ข้อสรุปที่คล้ายคลึงกันว่า สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของผู้นำ ความมีเหตุผลในการทำงาน สามารถเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานได้

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า งานศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีตัวแปรที่สำคัญๆ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน การเติบโตทางวิชาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สถานภาพทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัวและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดแรงงูใจตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน บุภาพร ยุภาศม 2550 : 256 - 258) ประกอบด้วย 14 ด้าน ผู้ทำการวิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้



แผนภาพที่ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัย