

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
4. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
5. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
6. องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) เป็นเทคนิคหรือวิธีการที่สำคัญประการหนึ่งที่นำมาใช้ในการทำงานและการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาสามารถนำไปใช้กับบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ โดยจะเน้นสิ่งที่ทุกคนมีความต้องการมีไว้ให้มากที่สุด เพราะในแต่ละวันบุคคลโดยทั่วไปต้องการแรงจูงใจเพื่อการดำรงชีพการช่วยเหลือบุคคลอื่น การสร้างแรงจูงใจนี้ จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานและการปฏิบัติงานขององค์การหรือในหน่วยงาน การทำงานหรือประกอบกิจการใดๆ นอกจากจะอาศัยปัจจัยบุคคล (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการจัดการ (Management) แล้ว ปัจจัยบุคคล (Man) เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรสำเร็จไปได้ตามวัตถุประสงค์ แต่การที่จะใช้วิธีการจัดการให้บุคคลปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ เป็นเรื่องยาก ทั้งนี้คุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะกำหนดผลสำเร็จในการทำงานเพราะบุคคลนั้นมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึก มีความต้องการ อารมณ์และพฤติกรรม ที่สลับซับซ้อนยากแก่การเข้าใจระบวนการที่จะได้บุคคล ซึ่งมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรและวิธีการ ที่จะทำให้บุคคลนำเอาศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ใน

การปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิผลมากที่สุดรวมถึงการที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ มีความรับผิดชอบ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนอุทิศพลังความรู้ ความสามารถทั้งหมดที่มีอยู่ให้กับองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไปนั้น คือ การสร้าง แรงจูงใจ แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรย่อมจะมีผลต่อความสำเร็จของงาน แล้วความเจริญก้าวหน้าขององค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ปฏิบัติงานในทางตรงกันข้าม ถ้าหาก บุคคลในองค์กรใดขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน การลาออกจากงาน หรืออาจจะก่อให้เกิดปัญหา อาชญากรรมแล้ว ปัญหาทางสังคมตามมาอีกมาก นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ยังเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้า วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ความหมายของแรงจูงใจ

คำว่า “แรงจูงใจ” หรือ Motive ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 156) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความ เต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อประสบความสำเร็จ ในเป้าหมายหรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำ ของมนุษย์และเป็นสิ่งยูให้คน ไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาเกี่ยวกับรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของ การกระทำของมนุษย์

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์ (2530 : 10) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความจำเป็น (Needs) ความต้องการ (Wants) แรงขับ (Drives) หรือแรงกระตุ้น (Impulses) อันเกิดขึ้นภายในบุคคล แรงจูงใจนี้จะถูกผลักดันไปสู่จุดมุ่งหมาย (Goals)

กังวล เทียนกัณเทศน์ (2534 : 359) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง เป็นตัวผลักดันให้เกิดภาวะการณ์ที่เราหรือกระตุ้นเตือน ให้แสดงพฤติกรรมจนบรรลุเป้าหมายและ แรงจูงใจจะเกิดขึ้นได้จะต้องมีแรงขับ โดยที่แรงขับเกิดจากการมีความต้องการหรือเจตคติ (Attitude) หรืออารมณ์ (Emotion) หรือภาวะแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) อย่างใดอย่างหนึ่งอย่างพอเหมาะพอดีที่ทำให้เกิดแรงขับขึ้นได้

ชูศักดิ์ เจนประโคน (2541 : 8) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะใด ๆ ก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน เพื่อให้งานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และมีสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนด

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 40) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจมี ลักษณะเป็นนามธรรม กล่าวคือ เป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์

พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีการจูงใจ เหตุนี้การจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวโยงกับความสำเร็จในสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งภายในและภายนอกของบุคคล แต่มูลเหตุจูงใจ คือ ความต้องการ

กิติ ดยัคนันท์ (2527 : 120) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง พลังจิตที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งทำหน้าที่เร้าให้แก่บุคคลนั้น ๆ กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา พลังจิตนี้เกิดจากการกระตุ้นของสิ่งเร้าต่าง ๆ ภายในร่างกายหรือภายนอกร่างกาย

สมพร สุทัศนีย์ (2542 : 29) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง การจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้น หรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ฤติกรรมทางสังคม และพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะในองค์การ ผู้นำมีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจให้ผู้ร่วมงาน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ เพราะมนุษย์จะทำงานเต็มความสามารถ หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับความเต็มใจ กระตือรือร้นในการทำงาน การจูงใจเป็นเรื่องของการสนองความต้องการที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542 : 150) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นหรือการสร้างสิ่งเร้าเพื่อช่วยให้เกิดการกระทำต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นภาวะกระตุ้นให้ปฏิบัติได้ทำงานด้วยความขยัน มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงานโดยมีความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วย เป็น ความเต็มใจที่จะใช้พลังงานภายในของคนปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมุ่งหวังที่จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 138) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า แรงจูงใจจะทำให้บุคคลเลือกพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้เป็นผลจากสภาพในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม

ธงชัย สันติวงษ์ (2530 : 389) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการได้ตอบสนองต่อความต้องการของตนเองอย่างดีหรือสมบูรณ์ที่สุด

กฤษฐรี คำชาย (2540 : 215) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับพุ่งตรงไป ยังเป้าหมายทั้งในลักษณะของการเข้าหาหรือการยกย่อง

อาจกล่าวสรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม ในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ สิ่งเร้าอาจจะเกิดทั้ง ภายในและภายนอกตัวบุคคล เพื่อเป็นแรงขับที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ที่จะ นำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดหรือตอบสนองความต้องการ และมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ความสำคัญของแรงจูงใจ

การบริหารงานองค์กรในปัจจุบันต้องเผชิญกับปัญหาที่ยุ่ยากสลับซับซ้อนและ โดยทั่วไปก็เป็นที่ยอมรับกันว่าทรัพยากรทางด้านกำลังคนและความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ ต่าง ๆ มีความสำคัญมาก การศึกษาแนวการบริหารงานจำเป็นต้องพิจารณาให้เห็นถึงความสำคัญ ของภารกิจในการจัดการแต่ละชนิดมีความสัมพันธ์กันอย่างไรใกล้ชิดเพื่อเป็นแนวทางในการ บริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ องค์กรจะบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับ ความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจะบังเกิดได้ต่อเมื่อ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานและองค์กรได้อย่างจริงใจ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นภาระที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร การจูงใจเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคน โดยตรง ซึ่งบุคคลแต่ละคนก็มีความคิดความต้องการแตกต่างกันออกไป จึงเกิดปัญหาใน การสร้างแรงจูงใจที่ผู้บริหารต้องพิจารณา ดังนี้ (คารณี พานทอง. 2530 : 290)

2.1 อะไรเป็นสิ่งที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชามีกำลังใจ มีความตั้งใจและมีความเต็ม ใจในการทำงานที่สุด

2.2 จะทำอะไรจึงสามารถหันเหความตั้งใจ ให้มุ่งปฏิบัติงานในหน้าที่โดยได้ผล ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

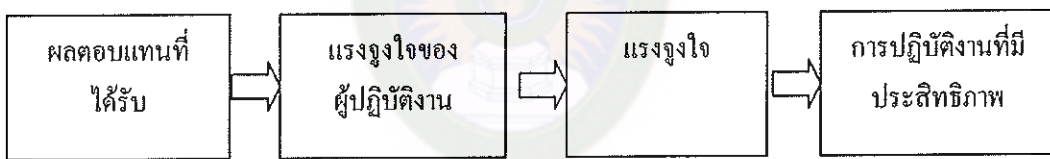
ความสำคัญของแรงจูงใจจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการ บริหารงานที่จะขาดเสียมิได้ และผลจากการจูงใจนี้จะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ฉะนั้น การสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่ปฏิบัติได้ แสดงถึงความรู้ ความสามารถเพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมี บทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารงาน ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีการจูงใจใน การทำงานแล้วย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน

ผลงานย่อมตกต่ำเกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงานจึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้และฝึกฝนแล้วนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน เพื่อผลสำเร็จของงานและบรรลุลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

3. ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ เพราะเป็นกระบวนการทางด้านจิตวิทยา เป็นความรู้สึกที่ชอบความสำเร็จ หรือพอใจในองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน ดังที่มีนักการเมืองได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ดังนี้

3.1 เป็นการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพอใจซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพที่สูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการตอบสนองที่สนองตามแนวคิดดังกล่าว สามารถแสดงด้วยแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 แรงจูงใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ที่มา : ถนอม ชะลอเลิศ, 2549 : 22

3.2 ผลการปฏิบัติงานนำไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและแรงจูงใจที่ผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ผลการปฏิบัติงานที่ดี จะนำไปสู่ผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงานย่อมได้รับการตอบสนองในรูปของรางวัลหรือผลตอบแทนซึ่งแบ่งออกเป็นผลตอบแทนภายใน (Intrinsic rewards) โดยผ่านการรับรู้ เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ปริมาณของผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนั่นคือ ความพอใจในงานของผู้ปฏิบัติจะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่ได้รับแล้ว แรงจูงใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน จะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและการรับรู้เรื่องเกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่รับรู้แล้วแรงจูงใจย่อมเกิดขึ้น

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 43) กล่าวว่า ผลตอบแทนภายในหรือรางวัลภายใน เป็นผลในด้านความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดแก่ตัวผู้ปฏิบัติงานเอง เช่น ความรู้สึกต่อความสำเร็จ ที่เกิดขึ้นเมื่อสามารถเอาชนะความยุ่งยากต่างๆ และสามารถดำเนินงานภายในความยุ่งยากทั้งหลายได้สำเร็จ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ความมั่นใจตลอดจนการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ส่วนผลตอบแทน ภายนอกเป็นรางวัลที่ผู้อื่นจัดหาให้มากกว่าที่ตนเองให้แก่ตนเอง เช่น การให้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นหรือให้รางวัลโบนัสพิเศษ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่างานที่ปฏิบัตินั้น ทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความสมบูรณ์ของชีวิต มากน้อยเพียงใด นั่น คือสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงและจัดให้มีขึ้น ก็คือ องค์กรประกอบต่างๆ ในการเสริมสร้างความพอใจในการทำงาน ความพอใจเป็นความรู้สึกนึกคิด หรือเจตคติของบุคคลต่อการปฏิบัติงาน หากมีความพอใจมากก็就会有ความเสถียรอุทิศแรงกาย แรงใจให้แก่งานส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง ตอบสนองความต้องการและบรรลุจุดหมายขององค์กร องค์กรใดถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในการทำงาน จะก่อให้เกิดความพร้อมของบุคคลที่จะทำงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในงานที่ทำนั้น ก็จะสามารรถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรใดหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานนั้นก็จะไม่สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน

4. ประเภทของแรงจูงใจ

4.1 ประเภทของแรงจูงใจตามลักษณะการวิเคราะห์ของนักจิตวิทยา แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ ได้ 2 ประเภท ได้แก่ (พวงเพชร วัชรอยู่. 2537 : 10)

4.1.1 แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ หรือตามสัญชาตญาณที่เกิดขึ้นเองตั้งแต่เกิด บางที่เรียกว่า แรงจูงใจไร้สำนึกมีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหน็ดเหนื่อย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น เมื่อเกิดความต้องการเหล่านี้แล้วก็จะทำให้เกิดภาวะขาดความสมดุลของร่างกาย ซึ่งจะส่งผลให้เกิดแรงขับก็จะลดลงกลับเข้าสู่สภาวะความสมดุล

4.1.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ภายในที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ต้องการตำแหน่ง และฐานะทางสังคม ตลอดจนความก้าวหน้า เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจทางสังคมนี้นี้เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ตัวบุคคล

กลุ่มบุคคล สถาบัน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ตลอดจนศาสนา และการเมือง เป็นต้น นอกจากแรงจูงใจทางสังคม นักจิตวิทยายังแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(Achievement motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ โดยมีความมานะพยายาม พินฝ้าอุปสรรคเอาชนะความล้มเหลว เพื่อไปสู่จุดหมายที่ต้องการ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มักจะตั้งระดับความคาดหวังไว้สูงกว่าผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีแผนการและความพยายามมากกว่า เป็นต้น

2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่ยอมรับของผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นรักใคร่ ชอบพอ เอื้ออาทร มักจะแสดงออกโดยการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี ยอมคล้อยตามหลีกเลี่ยงการโต้แย้ง ชอบเข้าสังคม ฟังพาท้ายได้ และรู้จักฟังผู้อื่น เป็นต้น

3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ(Power motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในทางตรงและทางอ้อมหรือชอบโต้แย้งถกเถียงเอาชนะ มีลักษณะก้าวร้าว บางคนก็ขี้มเข้มแจ่มใส แต่ก็ทำไปเพื่อให้คนอื่นอยู่ในอำนาจตน ไม่พอใจกับการตกอยู่ภายใต้อำนาจของผู้อื่น หรือถูกวิพากษ์วิจารณ์ เป็นต้น

4.2 แรงจูงใจยังสามารถแบ่งออกตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกได้อีก

2 ประเภท คือ

4.2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลเอง ที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรม ว่ามีประโยชน์ และทำด้วยความเต็มใจ เพื่อมุ่งหวังความสำเร็จในการทำกิจกรรม โดยไม่ต้องมีการควบคุมความสำเร็จในการทำกิจกรรม จะเป็นรางวัลภายใน ที่มีคุณค่ามากกว่ารางวัลภายนอก เช่น ความอยากรู้อยากเห็น อยากก้าวหน้า อยากเด่น อยากดังหรือทะเยอทะยาน (Ambition) ของบุคคล เป็นต้น แรงจูงใจประเภทนี้จะมีผลต่อการเรียนการสอนที่สุด เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ได้อย่างดี เป็นแรงจูงใจที่ควรคำนึงถึงมากที่สุดถึงแม้จะทำได้ยากกว่าวิธีอื่นก็ตาม

4.2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความคาดหวังสิ่งอื่นภายในตัวบุคคล เช่น รางวัล คำชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่น ๆ ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจภายนอกอาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและทิศทางโดยกระบวนการใด ๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การสอบที่หวังคะแนนเกรด หรือตำแหน่ง การแข่งขันที่หวังชัยชนะและรางวัลหรือการเสริมแรงที่อยากจะได้รับความพอใจ การลงโทษที่อยากหลีกเลี่ยง เป็นต้น

5. ขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจ

กระบวนการของแรงจูงใจ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ (พวงเพชร วัชรอยู่. 2537 :10)

5.1 ขั้นความต้องการ (Need stage) เป็นภาวะขาดสมดุลที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะกระทำในส่วนต่างๆ ภายในร่างกาย ดำเนินหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งที่เขาคนนั้นอาจเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิตอย่างมหันต์ เช่น อาหาร หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความทุกข์ของจิตใจ เช่น ความรักหรืออาจจะเป็นสิ่งจำเป็นเล็กน้อยสำหรับบางคน เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน เป็นต้น

5.2 ขั้นแรงขับ (Drive stage) ความต้องการในขั้นแรกนั้นกระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือ เมื่อเกิดความต้องการแล้ว บุคคลจะนั่งเฉยอยู่ไม่ได้ อาจมีความ กระวนกระวาย ไม่เป็นสุข ภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวายอยู่เฉย ๆ ไม่ได้นี้ เรียกว่า เกิดแรงขับ ซึ่งระดับความกระวนกระวายจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับระดับความต้องการด้วย ถ้าต้องการมาก ก็จะกระวนกระวายมาก เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำจะเกิดอาการคอแห้งกระหายน้ำ เกิดความกระวนกระวายไม่เป็นสุข

5.3 ขั้นพฤติกรรม (Behavior stage) เมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้น ความกระวนกระวายนั้นจะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาแรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมที่รุนแรงหรือมากน้อยต่างกัน เช่น คนที่กระหายน้ำมากกับคนที่กระหายน้ำเพียงเล็กน้อยย่อมมีพฤติกรรมหาน้ำดื่มที่ต่างกัน

5.4 ขั้นลดแรงขับ (Drive reduction stage) เป็นขั้นสุดท้าย คือ แรงขับจะลดลงภายหลังการเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองพฤติกรรมแล้ว

6. การสร้างแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์กร ถ้าหากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้การปฏิบัติงานต่ำมีการขาดงาน และการลาออกจากงานบ่อย หรืออาจจะเกิดปัญหาต่างๆ ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร ที่จะผลักดันและกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรทำงานอย่างขยันขันแข็งรวมถึงทั้งทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ก็จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย กระบวนการสร้างแรงจูงใจ มีดังนี้ (พวงเพชร วัชรอยู่. 2537 : 39-40)

6.1 กระตุ้นให้เกิดการสนใจอยากรู้อยากเห็น โดยจัดสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับบรรยากาศ กระตุ้นให้เกิดการตื่นตัว

6.2 ใช้การแข่งขันและการร่วมมือ

6.3 ใช้การชมเชยและการตำหนิ เป็นการนำเอาวิธีการเสริมแรงและหลักเกี่ยวกับการลงโทษมาใช้จริง ซึ่งอาจเป็นการให้รางวัล และการตำหนิที่เป็นนามธรรม

6.4 การให้รู้ความก้าวหน้าของตนเอง การให้รู้การปฏิบัติงานของตนเอง ทำให้เขารู้ว่าประสบความสำเร็จ และเกิดความภาคภูมิใจ ตลอดจนถึงข้อบกพร่องที่ควรแก้ไข

6.5 การให้ตั้งระดับความมุ่งหวัง

6.6 ใช้การเสริมแรงและการลงโทษ การเสริมแรงและการลงโทษจะมีผลเป็นแรงจูงใจเมื่อใช้ถูกวิธี โดยต้องใช้ทันที่อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ไม่มากหรือน้อยเกินไปพยายามตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ผู้ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานตามทฤษฎีมาสโลว์ ย่อมทำให้เกิดความพอใจ เช่น บรรยากาศ ที่อบอุ่นปลอดภัย ได้รับความรัก และการยอมรับจากเพื่อน ๆ ย่อมทำให้เกิดความอยากรู้ อยากเห็น พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเอง

6.7 การส่งเสริมให้มีเป้าหมายในชีวิต บุคคลที่มีเป้าหมายในชีวิตชัดเจนและมีความเป็นไปได้ย่อมจะทำให้เขากระตือรือร้น ตั้งตัวพร้อมที่จะทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าในชีวิต

6.8 ส่งเสริมให้มีค่านิยมและปรัชญาชีวิตที่เหมาะสม ค่านิยมและปรัชญาชีวิตสามารถเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจได้เป็นอย่างดี เช่น ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น หรือ ไม่มีสิ่งใดจะหยุดยั้งเราได้ นอกจากตัวเราเอง

7. องค์ประกอบพื้นฐานที่จูงใจให้เกิดการปฏิบัติงาน

แม้ว่านักวิจัยและนักทฤษฎีทางด้านการบริหาร และนักพฤติกรรมศาสตร์ ยังไม่เห็นพ้องกันมากนักว่า อะไรเป็นตัวกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดการทำงาน แต่อย่างไรก็ตาม มีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ล้วนแต่มีแรงจูงใจให้คนอยากทำงานได้ ซึ่งได้แก่ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 57-61)

7.1 งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ

มีคนจำนวนมากที่ถูกจูงใจในการปฏิบัติงานจากงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถความน่าเบื่อหน่ายของงานทำให้เกิดการเก็บกดแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถนั้น ผู้บริหารควรทำให้งานที่ให้ทำมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่ก็ต้องคำนึงไว้อยู่เสมอว่างานที่มีลักษณะท้าทายต่อ

บุคคลหนึ่ง อาจจะไม่เป็นสิ่งที่ทำลายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งได้ และเนื่องจากแต่ละคน มีความแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรจะต้องพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายงานให้ทำด้วย

7.2 การมีส่วนร่วมในการวางแผน

โดยทั่วไปคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานจะถูกสร้างให้มีแรงจูงใจสูง ถ้าหากว่า ผู้ปฏิบัติงานขอหรือช่วยให้ช่วยในการวางแผนงานและกำหนดสถานะแวดล้อมในการปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะคนยังอยู่ในระดับสูงมากเท่าใดภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้นก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น เท่านั้นด้วย แต่อย่างไรก็ตามมีบางคนที่ชอบเป็นผู้ตามซึ่งบุคคลในกลุ่มหลังนี้ การกำหนดแผน ให้และแยกแยะรายละเอียดของการปฏิบัติงานจะเป็นแค่แรงจูงใจให้มีความต้องการที่จะทำงาน เท่านั้น

7.3 การให้การยกย่องและสถานภาพ

ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องชมเชยและการปรับปรุงสถานภาพให้ดีขึ้น มีอยู่ในบุคคลทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไร มีอายุหรือการศึกษา และมีองค์ประกอบอื่น ๆ เป็นอย่างไร คนทุกคนดูเหมือนว่าจะต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนพ้อง และจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันหมดทุกคนและแน่นอนที่สุด การให้การยกย่องชมเชยนั้น ต้องทำด้วยความจริงใจ และยึดหลักของการให้การยกย่องว่า ให้สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานเหนือกว่าชั้นเฉลี่ย ถ้าหากไม่เช่นนั้นแล้วจะเป็นสิ่งที่ไม่น่าชื่นชมสำหรับผู้ได้รับและจะเป็นที่เยาะเย้ย ถากถางจากบุคคลอื่นด้วย ความมกน้อยของความต้องการในการให้การยกย่องชมเชยนั้นแตกต่างกันและ เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคลแต่ละคนแตกต่างกันไปด้วย บางคนต้องการมาก แต่บางคนซึ่งเป็นคนขี้อาย กลับไม่ชอบให้คนยกย่องต่อหน้าคนอื่น เนื่องจากมีความอายที่จะ ได้รับการชมเชยจากสาธารณชนเช่นนั้น เป็นต้น

7.4 การให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจบารมีมากขึ้น

ไม่ว่าใครคนทุกคนหวังการที่จะมีความรับผิดชอบ และอำนาจบารมีเพิ่มมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ก็มีคนจำนวนมากที่ทำงานภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่งที่ต้องการที่จะมีความ รับผิดชอบ มีอำนาจบารมีมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีการคาดหวังจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน ดังนั้น ในการคิดแบบสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรใช้สิ่งเหล่านี้ อาทิ แผนของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การให้อำนาจและการมอบ

ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นเครื่องมือในการที่จะจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

7.5 ความมั่นคงและความปลอดภัย

ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย คือ ความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่าง ๆ เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่งงาน การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่และแฝงอยู่ภายในจิตของทุกคน ระดับความต้องการของบุคคลในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย จะเป็นสิ่งที่สำคัญกว่าสิ่งอื่นใดทั้งหมด ซึ่งบุคคลประเภทนี้ จะมีความอดทนต่อความไม่สะดวกและการกระทำที่ไม่ยุติธรรมได้ เนื่องจากต้องการที่จะมีงานทำหรือเนื่องจากเกรงว่าจะเสียโอกาสที่จะได้เงินตอบแทน คือ บำเหน็จบำนาญตอนออกจากงานนั่นเอง แต่สิ่งที่มีความสำคัญ และยากยิ่งประการหนึ่งที่นักบริหารจะต้องเผชิญก็คือ การจะกำหนดว่าควรจะต้องจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยมากน้อยเท่าใด ความมั่นคงปลอดภัยเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นสิ่งที่จูงใจที่สำคัญมากอันหนึ่ง แต่การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยน้อยไปหรือมากเกินไปก็สามารถที่จะเป็นอันตรายไม่ก่อประโยชน์ได้ หากให้น้อยไปคนงานก็จะแสวงหาแหล่งทำงานใหม่ที่มั่นคงกว่า ให้ค่าจ้างดีกว่า หากให้มากไปคนงานก็อาจจะมีการพัฒนาความเลื่อมใสในการทำงานขึ้นได้และทำให้มีผลผลิตการทำงานที่ต่ำได้ ในองค์กรบางองค์กรจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำ โดยให้การประกันว่า จะมีการจ้างต่อเนื่องกันไป ประสบความสำเร็จในการผลิตมาก ดังเช่น องค์กรต่าง ๆ ในประเทศญี่ปุ่นและอเมริกาสิ่งนี้ย่อมแสดงให้เห็นว่าความมั่นคงในการทำงานเป็นองค์ประกอบอันหนึ่งที่จะเป็นสิ่งที่จูงใจอย่างดีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้

7.6 ความเป็นอิสระในการทำงาน

คนทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง ทุกคน แม้กระทั่งในตัวของเด็กเอง มักจะได้ยินพูดกันเสมอว่า ปล่อยให้ทำตามที่ยากจะทำบ้างเถิด ความต้องการที่จะเป็นนายของตัวเองในการปฏิบัติงานบางอย่างในคนบางคนเป็นความปรารถนาที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูงการบอกทุกอย่างว่าควรจะทำอย่างไร จะเป็นการทำให้แรงจูงใจต่ำลงและทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำได้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันจะมีวิธีการแก้ความไม่พอใจซึ่งเกิดเนื่องจากการแจกแจงรายละเอียดและการอธิบาย สิ่งต้องการในแผน ซึ่งวิธีการนี้เรียกว่า Job enrichment ซึ่งเป็นวิธีการที่จะวางรูปแบบของงาน ทำให้งานนั้นมีความน่าสนใจมากขึ้น ทำทายความ สามารถมากขึ้น และมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานมากขึ้นนั่นเอง

7.7 โอกาสในด้านความเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว

คนส่วนมากต้องการหรือชอบที่จะมีการเจริญงอกงามหรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะความสามารถทางด้านวิชาชีพและประสบการณ์ เครื่องมือของการงูใจที่ดี คือ การให้คำมั่นสัญญาและดำเนินงานตามสัญญานั้นๆ ในเรื่องโอกาสส่วนบุคคลจะมีการเจริญเติบโต มีทักษะ อันมีผลเนื่องมาจากการมีประสบการณ์ในการทำงานนั่นเอง ความปรารถนาที่จะมีการเจริญเติบโตหรือมีความเจริญงอกงามนั้น จะผูกแน่นกับความจริงที่ว่ามนุษย์เป็นมีชีวิตที่มีจุดมุ่งหมาย มีเป้าหมายองค์กรต่าง ๆ ที่มีการให้การฝึกอบรมและมีโครงการการศึกษา การเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์จากการทำงานและจากเครื่องมือต่าง ๆ ส่วนแต่ใช้วิธีการทำให้โอกาสในด้านความเจริญงอกงามส่วนบุคคลเป็นแรงงูใจในการปฏิบัติงานเท่านั้น

7.8 โอกาสในการก้าวหน้า

สิ่งที่คล้ายคลึงกันมากกับการใช้วิธีการให้โอกาส มีการเจริญเติบโตเป็นการงูใจแม้ว่าไม่ใช่ทุกคนจะต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าในองค์กร แต่ก็มีคนส่วนมากที่มีความต้องการโอกาสก้าวหน้าอันนี้ มีผู้สมัครงานที่มีศักยภาพสูงจำนวนไม่น้อยที่เปลี่ยนใจละทิ้งงานที่ได้ เมื่อได้ทราบว่า การเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานนั้นค่อนข้างจะช้าหรือทำ ได้ยากมาก สิ่งที่ตั้งใจในองค์กรใหม่และมีความทะเยอทะยานมีความปรารถนาที่จะมีความมั่นคงในงานมีอนาคตที่มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

8. การวัดแรงงูใจในการปฏิบัติงาน

การวัดแรงงูใจในการปฏิบัติงานสามารถทำได้หลายวิธีตามความเหมาะสม โดยได้มีผู้เสนอแนวคิดและวิธีการวัดแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

8.1 วิธีวัดแรงงูใจในการปฏิบัติงาน

เสนาะ ดิยาว์ และคนอื่น ๆ (2543 : 15) ได้เสนอวิธีวัดแรงงูใจในการปฏิบัติงานไว้ 3 วิธี คือ

8.1.1 วัดจากการทดลอง โดยอาศัยหลักจิตวิทยาเข้าช่วย เพื่อวัดท่าทีของคนจากการแสดงกิริยา ความคิดเห็น และการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของตน

8.1.2 วัดจากบุคลิกลักษณะบางประการที่มีอยู่ในตัวคน

8.1.3 และจากผลงานของเขา วัดจากจิตใจ อารมณ์ และปฏิภิกิริยาของคนที่มีต่อสิ่งแวดล้อม

8.2 เครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่เป็นมาตรฐานมีหลายแบบ ดังนี้

8.2.1 Hoppock Index of Job Satisfaction ที่ฮอปพ็อค สร้างขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1930 เป็นเครื่องมือรวบรวมเจตคติในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจที่ให้ผู้ตอบ คำถามตอบ

8.2.2 Brayfield–Rothe Index Job Satisfaction เป็นเครื่องมือวัดแรงจูงใจของ เบรย์ฟิลด์ สร้างขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1946 เป็นแบบสอบถามใช้วัดเจตคติในการทำงาน โดยให้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วย เฉย ๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

8.2.3 Job Description Index (JDI) ซึ่งสมิทและคณะ สร้างขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1969 โดยอาศัยสมมติฐานว่าด้วยแรงจูงใจที่มีต่อองค์ประกอบของงานที่ต่างกัน มักจะทำให้เกิดผลต่างกัน องค์ประกอบของแรงจูงใจในแบบสอบถามนี้แยกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ 1. งาน 2. ค่าจ้าง 3. การเลื่อนตำแหน่ง 4. การนิเทศ 5. เพื่อนร่วมงาน

8.2.4 Job Percept Scales (JPS) (Kidrakan Pachoen. 1989 : 45-46) เครื่องมือนี้ แสวส์แมน และโรบินสัน ได้พัฒนามาจาก JDI ของสมิท ,เคนคอลล และฮิลลิน เมื่อปี ค.ศ. 1980 และในปี ค.ศ. 1987 แสทฟิลด์ และฮิวส์แมน ได้ช่วยกันปรับปรุงใหม่เพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่ใช้สอบถามแรงจูงใจในการทำงาน 5 องค์ประกอบ คือ 1.งานที่ทำในปัจจุบัน 2. เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ 3.การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 4. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น 5.เพื่อนร่วมงาน

องค์ประกอบที่ 1 มี 5 คำถาม องค์ประกอบที่ 2-5 มีองค์ประกอบละ 4 คำถาม รวมทั้งสิ้น 21 คำถาม ผู้ตอบสามารถเลือกคำถามที่ตรงกับความรู้สึกของตนได้

8.2.5 Thematic Apperception Test เป็นการวัดแรงจูงใจแฝงสัมฤทธิ์ แม็คเคลแลนค์ ได้ใช้วิธีการที่เรียกว่า เทคนิคการฉายออก (Projective Technique) ของเมอร์เรย์ ที่เรียกว่า แบบทดสอบทิมมาติก แอพเพอเซ็ปชัน (Thematic Apperception Test) หรือเรียกย่อว่า ทีเอที (TAT) ซึ่งเป็นภาพชุด แต่ละภาพจะมีรูปคนอยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น ภาพที่หนึ่ง มีเด็กผู้ชายถือไวโอลินนั่งอยู่ ผู้ทดลองจะแสดงภาพให้ผู้ถูกทดลองดู และให้ตอบคำถาม 4 ข้อต่อไปนี้

- ข้อ 1 ภาพที่ท่านเห็นแสดงอะไรบ้าง ใครคือบุคคลที่ท่านเห็นในภาพ
- ข้อ 2 ทำไมบุคคลนั้นจึงอยู่ในสถานการณ์เช่นนั้น มีเหตุการณ์อะไรที่เกิดก่อนหน้านี
- ข้อ 3 บุคคลที่ท่านเห็นในรูปกำลังคิดอะไรอยู่ หรือต้องการอะไร
- ข้อ 4 ต่อไปจะเกิดอะไรขึ้น การตอบคำถาม 4 ข้อของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จะแตกต่างกันในการตั้งจุดประสงค์ของงาน ความพยายามและความรับผิดชอบในการทำงานและผลงาน

8.3 วิธีการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

วิธีการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลเลนด์ โดยใช้ทีเอที (TAT) ไม่ได้ทำเฉพาะในประเทศสหรัฐอเมริกา แต่ได้ใช้ในยุโรปและเอเชียด้วย ปรากฏว่า คำตอบของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและต่ำของประเทศต่าง ๆ มีเนื้อหาคล้ายคลึงกันมาก แมคเคลเลนด์ได้สรุปว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 8.3.1 เป็นผู้มีความรับผิดชอบพฤติกรรมของตนและตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ในการทำงาน
- 8.3.2 เป็นผู้ที่ตั้งวัตถุประสงค์ที่จะมีโอกาสจะทำได้สำเร็จ 50-50 หรือเป็นผู้ที่มีความเสี่ยงปานกลาง
- 8.3.3 พยายามที่จะทำทุกอย่าง ไม่ทอดทิ้งจนถึงจุดหมายปลายทาง
- 8.3.4 เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว
- 8.3.5 ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำ
- 8.3.6 เมื่อประสบความสำเร็จมักจะอ้างสาเหตุภายใน เช่น ความสามารถและความพยายาม

สรุปได้ว่า การวัดแรงจูงใจนั้น สามารถกระทำได้หลายวิธี ทั้งนี้จะต้องขึ้นอยู่กับความสะดวก ความเหมาะสม ตลอดจนจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของการวัดด้วย จึงจะส่งผลให้การวัดนั้นมีประสิทธิภาพ เป็นที่น่าเชื่อถือได้

9. ประโยชน์ของแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจ เป็นภาระหน้าที่อันสำคัญประการหนึ่งของนักบริหารและผู้บังคับบัญชาที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กรเพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเคียดแค้นของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น

มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจแยกกล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจในการบริหารงานได้ดังนี้ (สุพัตรา สุภาพ. 2536 : 125)

- 9.1 เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กร และหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังงานร่วมกันของกลุ่ม
- 9.2 ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะเป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี
- 9.3 สร้างขวัญและกำลังใจและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร
- 9.4 ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดี
- 9.5 ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่ง ระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดีงาม ตลอดจนอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
- 9.6 เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์กร เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและองค์กร
- 9.7 ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจในการทำงานเพราะร่างกายแข็งแรงจะอยู่ร่วมกับหัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น
- 9.8 แรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีว่าด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากกลุ่มของนักวิชาการต่าง ๆ ที่มีความคิดที่ทำการศึกษาค้นคว้า เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่เป็นเครื่องช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ว่าสาเหตุที่คนกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ เพราะอะไร และมีสิ่งใดเป็นเครื่องกระตุ้นหรือเร้าให้กระทำหรือแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ออกมา จึงทำให้เกิดทฤษฎีแรงจูงใจต่าง ๆ ขึ้นมาหลายทฤษฎีดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's)

การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ในหน่วยงานเป็นภาระสำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องคำนึงถึง โดยการศึกษากระบวนการและเทคนิคต่าง ๆ ในการสร้างแรงจูงใจและอาศัยแรงจูงใจเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคลากรมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความยินดี เต็มใจ และศรัทธา เพื่อผลสำเร็จของงานแรงจูงใจเปรียบเทียบบเสมอแรงขับหรือแรงผลักดัน และเป็นความพยายามในการที่จะทำให้ความต้องการ

หรือเป้าหมายขององค์กรได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ นักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน เกิดความพอใจในการทำงานไว้มากมายหลายทฤษฎีดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2523 : 245) ได้กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจกับความพอใจในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ มาสโลว์ ที่ว่า แรงจูงใจ ช่วยตอบสนองความต้องการของมนุษย์ได้ ซึ่งแนวคิดนี้ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ความต้องการ ในสิ่งอื่นก็จะเกิดขึ้นอีก มาสโลว์ เรียกว่า ลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs) ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้น ดังนี้ (ชูศักดิ์ เจนประโคน. 254 : 27)

1.1 ความต้องการทางกายภาพ (The physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการในปัจจุบัน 4 ที่มีความจำเป็นและสำคัญที่สุดเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร เพศ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เป็นความต้องการที่เป็นจุดเริ่มต้นของทฤษฎีนี้ ซึ่งเรียกว่า แรงขับทางกาย และความต้องการทางกายภาพนี้ จะเป็นความต้องการที่มีความรุนแรง จึงมีความต้องการที่จะกินอาหารมากกว่าที่จะต้องการความปลอดภัย ความรัก และการยอมรับจากสังคม และถ้าหากความต้องการทั้งหมดเหล่านี้ได้รับการบำบัดแล้ว ก็ย่อมจะทำให้ความต้องการในด้านอื่น ๆ ไม่เกิดขึ้นหรือจะถูกผลักดันไปอยู่เบื้องหลังความต้องการทางกายภาพถัดไปอีก

1.2 ความต้องการความปลอดภัย (The safety needs) เป็นความต้องการที่จะแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองจากผู้อื่น โดยในเมื่อความต้องการทางกายได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมีความต้องการใหม่เกิดขึ้นมาอีก นั่นคือ ความปลอดภัยในลำดับที่สองซึ่งมีความสำคัญต่อจากความต้องการทางกาย และในบางครั้งก็อาจจะเกิดขึ้นมาพร้อม ๆ กันก็ได้ เช่น ในขณะที่กำลังหิว อาหารจัด คนจะนึกถึงความปลอดภัยไปพร้อม ๆ กัน กล่าวคือจะไม่รับประทานอาหารที่ไม่แน่ใจว่าจะสะอาดและมีความปลอดภัยเพียงพอ ดังนั้นเมื่อคนได้อยู่สถานที่ปลอดภัยแล้ว ก็จะไม่รู้สึกว่ามีอันตรายและเกิดความสบายใจ แต่ก็ยังมีความต้องการในด้านอื่นอีกต่อไปความต้องการความปลอดภัยของคนนี้จะมีความแตกต่างกันออกไปตามสภาพความเป็นอยู่ในแต่ละท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ ซึ่งในบางแห่งอาจจะทำให้ความต้องการความปลอดภัยของคนอยู่ในระดับที่รุนแรงกว่า เช่น การที่ต้องเผชิญกับอันตรายต่าง ๆ ของคนที่อาศัยอยู่ในป่าหรือในท้องถิ่นทุรกันดาร ส่วนคนที่อยู่ในเมืองซึ่งเป็นสังคมที่ได้จัดการในเรื่องความปลอดภัยไว้พร้อมมูลกว่า ก็จะมีความปลอดภัยจากสัตว์ป่าทุกชนิดจากภาวะอุทกภัยที่รุนแรง และจากความป่าเถื่อนในด้านต่าง ๆ สำหรับในปัจจุบันคนในเมือง

จะมีความปลอดภัยในด้านทรัพย์สิน การเจ็บป่วย ความปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย และต้องการประกันภัยในรูปแบบต่าง ๆ ที่ดี และมีความปลอดภัย เป็นต้น

1.3 ความต้องการในด้านความรักหรือความต้องการทางสังคม (The love belonging or social needs) ความรักในที่นี้ไม่ใช่ความรักระหว่างเพศ แต่เป็นความรักที่มีความต้องการความผูกพัน เป็นความพอใจที่จะให้และรักความรักจากผู้อื่น หรือมีความต้องการให้สังคมยอมรับนับถือ ความต้องการชนิดนี้จะเห็นได้จากการมีความรู้สึกว่าแห้วของคนเมื่อขาดเพื่อน ขาดญาติมิตร ขาดผู้เป็นที่รัก ขาดการสังคมติดต่อกับผู้อื่น หรือสังคมไม่ยอมรับ และจากการศึกษาทางจิตวิทยาคลินิกพบว่า คนที่ปรับตัวเข้ากับสังคมไม่ได้และผู้ที่มีการป่วยทางจิตอย่างรุนแรง ก็มักจะมีสาเหตุพื้นฐานมาจากการขาดความต้องการในด้านความรักนี้เอง คนที่อยู่ในสังคมย่อมต้องการมีทั้งคนที่ตนรักใคร่ชอบพอ และต้องการที่จะให้ผู้อื่นหรือสังคมชอบพอรักใคร่ด้วยเช่นกัน ถ้าอยู่คนเดียวจะรู้สึกว้าเหว และจะส่งผลให้เกิดอาการป่วยทางจิตเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

ดังนั้นความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่มหรือสังคมจะต้องมีการทำงานร่วมกัน และต้องการมีส่วนร่วมในกลุ่ม โดยให้กลุ่มยอมรับตนเองได้ และตนเองสามารถปรับตัวให้เข้ากับกลุ่มได้ด้วย ตัวอย่างของกลุ่มต่าง ๆ ได้แก่ กลุ่มครอบครัว กลุ่มสังคม กลุ่มญาติมิตร และกลุ่มในการทำงาน เป็นต้น

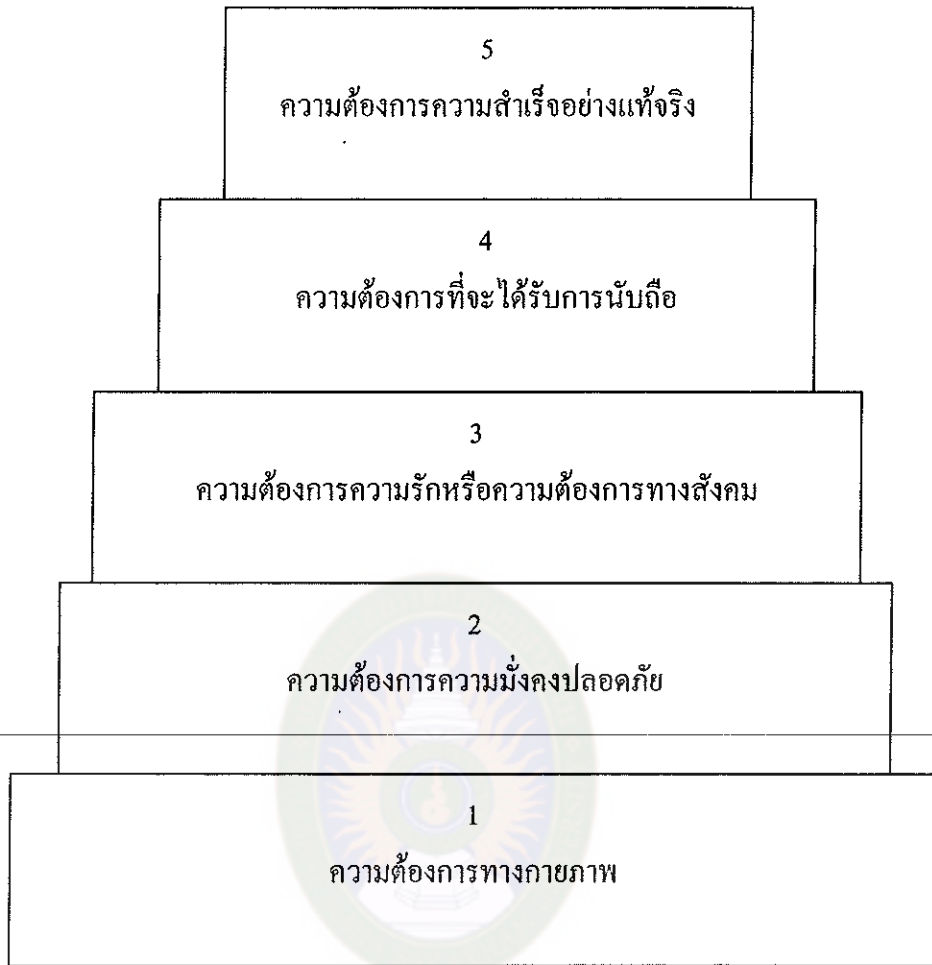
1.4 ความต้องการที่จะได้รับการนับถือหรือได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (The self esteem needs) เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่อง ให้เกียรติ และให้ความสำคัญของตน เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำให้พฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้นได้เป็นอันมาก เพื่อให้บุคคลอื่นยกย่องตนเอง เช่น การแสดงตนเป็นผู้นำกลุ่ม ผู้นำชาวบ้าน รวมทั้งการแสดงตนเองเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับว่าเป็น “เจ้าพ่อ” โดยการใช้จ่ายเงินอย่างฟุ่มเฟือย หรือนำเงินไปซื้อเสียงเพื่อตนเองได้รับการเลือกตั้งเป็นผู้แทนหรือเป็นผู้นำในระดับต่าง ๆ การที่ตนเองมีคุณสมบัติอะไรจะให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ นั้น จะต้องสร้างสมบารมีมาเป็นเวลานานพอสมควร จึงจะได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่นและตนเอง ก็ต้องให้ความสำคัญคนอื่นไปพร้อมกันด้วย โดยจะส่งผลให้ตนเองเข้าไปสู่การสร้างความสำเร็จ ความสามารถ ความเหมาะสม และความเชื่อมั่นที่จะเผชิญกับโลกโดยอิสระตามลำพังให้แก่ตนเองได้ เป็นต้น

ดังนั้นในเมื่อความต้องการที่จะได้รับการนับถือยกย่องจากผู้อื่นจนเป็นที่พอใจแล้วก็จะทำให้บุคคลเหล่านั้น มีความเชื่อมั่นในตนเองจะเป็นคนที่มีคุณค่าต่อสังคม มีพลัง มีสมรรถภาพ มีความสมดุลที่จะอยู่ในสังคมอย่างมีประโยชน์ มีความสำคัญต่อสังคม รวมทั้งประเทศชาติ และก็จะนำไปสู่ความมีชีวิตที่สมบูรณ์ หรือมีความสำเร็จในขั้นต่อไป

1.5 ความต้องการเป็นคนที่สมบูรณ์หรือความสำเร็จอย่างแท้จริง (The needs for self-actualization) เป็นความต้องการที่จะบรรลุถึงความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นความต้องการสูงสุดของบุคคลที่จะต้องพยายามกระทำการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม และความสามารถของตนเอง เป็นความต้องการความสำเร็จในชีวิตและเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการที่จะเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ รวมทั้งเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวกับพลังหรือความสามารถของตนเอง มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ดีที่สุดที่จะสามารถทำได้ อยากรู้เป็นอย่างอื่นเท่าที่ความพยายามและโอกาสจะอำนวยให้

ดังนั้นความต้องการดังกล่าวนี้ไม่ใช่ว่าจะเกิดขึ้นได้ง่ายนัก จะต้องอาศัยความพอใจของบุคคลในความต้องการเบื้องต้นก่อนหน้านี้เป็นลำดับ คือ ความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรัก ความต้องการที่จะได้รับการนับถือจากผู้อื่น แล้วจึงเกิดความต้องการเป็นคนที่สมบูรณ์ หรือความสำเร็จอย่างแท้จริง และก็สามารถรู้ความจริงเกี่ยวกับตนเองขึ้นได้ เป็นต้น

ทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความต้องการของมาสโลว์ ทั้ง 5 ขั้นตอนที่กล่าวมาข้างต้นนั้น เป็นความต้องการที่อยู่ในจิตใต้สำนึก กล่าวคือ คนมักจะไม่รู้ตัวเองว่า เกิดความต้องการขั้นนั้น ๆ ขึ้นเมื่อใด เช่น ไม่มีใครที่จะมารู้หรือสำนึกตัวเองอยู่ตลอดเวลาว่า ในวันหนึ่ง ๆ ในขณะนั้น ๆ คนมีความต้องการทางกาย ความปลอดภัย ความรัก ความนับถือ และความเป็นคนที่สมบูรณ์เกิดขึ้นแล้วนอกจากจะมีกลวิธีที่เหมาะสมหรือในตัวบุคคลที่ช่างคิด จึงจะทำให้รู้ได้ เพราะความต้องการเหล่านี้จะเริ่มต้นจากความต้องการทางด้านร่างกายในลำดับล่างสุดก่อนจนถึงลำดับบนสุด คือ ความต้องการเป็นคนที่สมบูรณ์ หรือความสำเร็จอย่างแท้จริง และเมื่อไรที่บุคคลได้รับความพอใจในแต่ละขั้นตอนแล้ว ก็จะเกิดความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไปอีก ซึ่งจะเป็นไปตามลำดับขั้นแห่งความต้องการของมนุษย์ โดยจะถูกเปิดเผยออกมาทีละขั้น สิ่งที่สำคัญมากในเรื่องแรงจูงใจก็คือ มนุษย์มีความต้องการที่หลากหลายมาก และมนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด トラบาคีที่ยังมีชีวิตอยู่ ดังนั้น ในทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความต้องการทั้ง 5 ขั้นตอนที่อาจจะมีทั้งความสัมพันธ์ในแต่ละขั้นทั้งหมดติดต่อกันเป็นลำดับหรืออาจจะไม่มี ความสัมพันธ์กันในแต่ละขั้นตอนเลยก็ได้ กล่าวคือ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว จึงเกิดความต้องการอย่างอื่นอีกต่อไป ดังแสดงในแผนภูมิที่ 3



แผนภูมิที่ 3 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ในทฤษฎีของมาสโลว์

ที่มา : สมพงษ์ เกษมสิน. 2523 : 245

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์นี้ มีประโยชน์ที่จะช่วยแนะแนวทางให้กับฝ่ายบริหารในองค์กรว่าควรจะใช้วิธีการจูงใจแบบไหนต่อบุคลากร ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความต้องการลำดับขั้นต่าง ๆ ของบุคลากรเหล่านั้นด้วย

2. ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two Factors Theory)

เป็นการศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ค้นพบคือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน และองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน มีอยู่ 2 องค์ประกอบคือ

2.1 ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน โดยตรง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน ทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ดังนี้

2.1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จ ความสมหวังจาก การปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาและ ดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของราชการและของตนเอง

2.1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรได้รับความ เชื้อถือและความไว้วางใจ รวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงานจน เป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการพิจารณาความดี ความชอบเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นไปตามความเหมาะสม

2.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายหรือตามกฎหมายกำหนดว่าได้รับมอบอำนาจในการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่และ การปฏิบัติงานนั้น ๆ มีอิสรเสรีภาพในการตัดสินใจ

2.1.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับความรู้ความสามารถงานสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ไม่น่าเบื่อหน่าย งานที่ท้าทาย จูงใจให้ปฏิบัติงาน จนเกิดสัมฤทธิ์ผลและมีความเป็นอิสระในการทำงาน

2.2 ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่คงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมี แต่ไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์การแล้วจะเกิดการ ไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ดังนี้

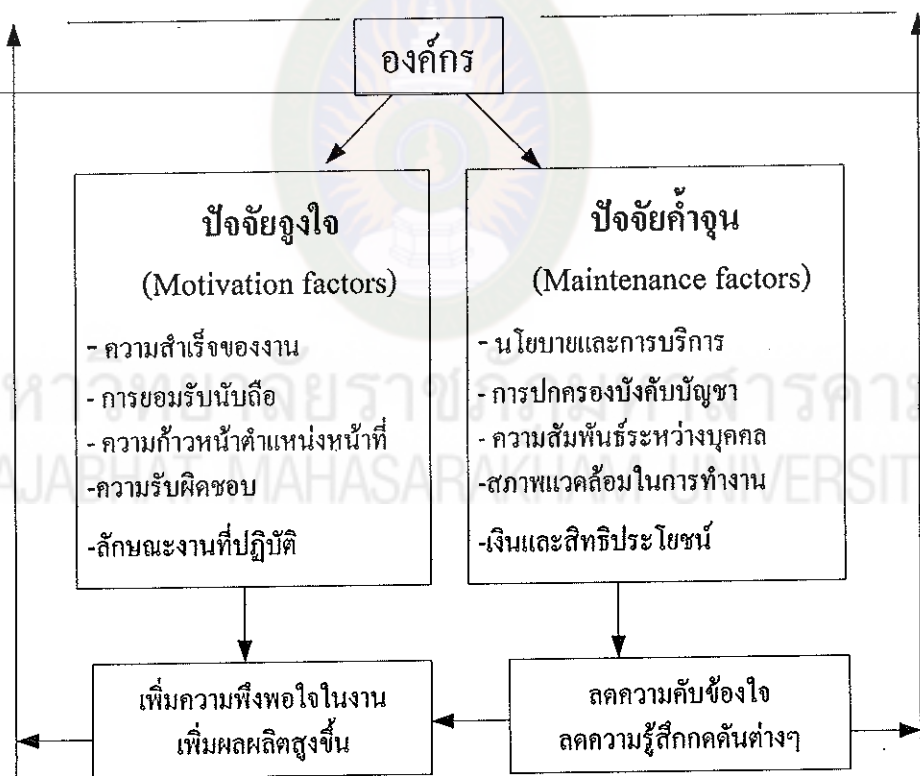
2.2.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายเกี่ยวกับการบริหารที่ เขียนไว้อย่างครอบคลุมชัดเจน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้ปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพ

2.2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบังคับบัญชา มีความยุติธรรม และมีความเป็นผู้นำที่ดี

2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

2.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการ รวมทั้งอุปกรณ์ต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวกสบายอย่างสม่ำเสมอ

2.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับการปฏิบัติงานรวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล



แผนภูมิที่ 4 รูปทฤษฎีความสำเร็จในการทำงานของเฮอริชเบอร์ก

ที่มา : เสาวรส เกียรติธนาถ. 2534 : 30

จากแผนภูมิที่ 4 แสดงถึงปัจจัยต่างๆ ซึ่งเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแรงกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจกับความไม่พึงพอใจ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่อยู่ทางด้านซ้ายมือ คือ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ของคนต่องานที่ปฏิบัติ เนื่องจากปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่จูงใจ

ในการทำงาน เป็นลักษณะมุ่งในการทำงาน เพราะว่างานเป็นสิ่งที่ช่วยให้คนมีความรู้ ความสามารถ เพิ่มขึ้น ทั้งยังเน้นสิ่งที่ช่วยค้นหาความสำเร็จ ส่วนปัจจัยที่อยู่ด้านขวามือ คือ ปัจจัยค่าจ้าง ซึ่งประกอบด้วยสถานะแวดล้อมของงาน ที่ไม่ได้ก่อให้เกิดความเจริญเติบโตทางด้านจิตใจแก่ตน อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบหรือปัจจัยทั้ง 2 ประการนี้ เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยดังกล่าวแล้ว ผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ส่วนปัจจัยค่าจ้าง นั้น จะทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้นางานเกิดความไม่พึงพอใจในงานขึ้นและเมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองปัจจัยชนิดนี้เพียงพอแล้วความไม่พึงพอใจในงานก็จะหมดไป แต่ก็มีได้หมายความว่า ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นแทนที่ เพราะปัจจัยค่าจ้าง เป็นแต่เพียงตัวป้องกันมิให้ความไม่พึงพอใจเกิดขึ้นเท่านั้นและความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อปัจจัยจูงใจ ได้รับการตอบสนองแล้ว เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานมีนักวิชาการผู้สนใจศึกษาค้นคว้าและสร้างขึ้นมาหลายทฤษฎีด้วยกันในจำนวนนี้ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับนับถือมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารจะต้องมีทัศนคติในเรื่องเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสองประการ คือ สิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข และสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสุข ดังนั้น การนำทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กไปประยุกต์นั้น จึงต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งสองด้านควบคู่กันไปด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานก็มีส่วนสำคัญไม่น้อย โดยเฉพาะในสภาพสังคมปัจจุบันซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่าง ๆ เจริญก้าวหน้ามาก นอกจากจะช่วยสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นตัวช่วยให้ปัจจัยกระตุ้นมีพลังแรงขึ้นด้วย และถ้าหากพิจารณาถึงทฤษฎีแรงจูงใจรวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้งานมีความพอใจในการทำงาน ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจหรือการใช้ปัจจัยในลักษณะที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ การตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย การให้ผลตอบแทนในรูปแบบเงินเดือน ค่าจ้าง เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และผลประโยชน์ต่าง ๆ เป็นต้น ส่วนในลักษณะนามธรรม เช่น การตอบสนองความต้องการยกย่องนับถือ การยอมรับความสำเร็จในงานที่ทำ การให้ความเป็นมิตร และความผูกพันแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งสำหรับผู้บริหารแล้ว สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องพิจารณาจัดปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบุคลากรในองค์กรซึ่งมีความแตกต่างกัน เพื่อจูงใจและโน้มน้าวจิตใจของบุคคลกรให้ประสานสามัคคีร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ อันก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรในที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองการปกครองที่กำหนดให้ท้องถิ่นได้มีการดำเนินการบริหารจัดการตามเจตนารมณ์ของคนในท้องถิ่น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อารยา เดชกิมล (2546 : 1) ได้สรุปถึงการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองท้องถิ่นคือการปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเองโดยให้มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารพัฒนาการบริหารประชาชนในเขตพื้นที่ที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายตัดสินใจและดำเนินการภายใต้ขอบเขตที่กฎหมายกำหนดและอยู่ในความดูแลของรัฐบาล

วุฒิสาร ตันไชย (2547 : 1) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่าหมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางหรือส่วนกลางได้กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมาย มีพื้นที่และประชากรเป็นของตนเอง ประการสำคัญขององค์กรมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม การมอบอำนาจจากส่วนกลางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา การตัดสินใจ การตรวจสอบการทำงานและร่วมรับบริหารสาธารณะต่างๆ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการปกครองท้องถิ่นจะมีอิสระในการดำเนินงาน แต่ยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ (2547 : 22) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งราชการส่วนกลางได้มอบอำนาจในการปกครองและบริหารกิจการงานให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่นในขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และในพื้นที่ของตนที่กำหนดไว้ตามกฎหมายโดยมีความเป็นอิสระตามสมควร ไม่ต้องอยู่ในบังคับบัญชาของราชการส่วนกลาง ราชการ ส่วน กลาง เป็นเพียงหน่วยคอยกับดูแลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย หรืออีกนัยหนึ่งคือการกระจายอำนาจของส่วนราชการกลางเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ได้ปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นอิสระต่างหากจากการปกครองของราชการส่วนกลางที่ให้อำนาจแก่ประชาชนในท้องถิ่นได้ปกครองตนเอง

ลิจิต ชีรวะกิน (2548 : 36) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่น ว่าเป็น การปกครองโดยวิธีการซึ่งหน่วยการปกครองในท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งผู้ทำหน้าที่ปกครอง

โดยอิสระและปกครองส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง แต่การปกครองท้องถิ่นยังอยู่ได้บั้งค้ำว่า ด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ มิใช่ว่าได้กลายเป็นรัฐอธิปไตยไป

โกวิทช์ พวงงาม (2550 : 13) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า หมายถึง การที่องค์กรหนึ่งมีพื้นที่อาณาเขตของตนเองมีประชากรและมีรายได้ตามที่หลักเกณฑ์ กำหนด โดยมีอำนาจและมีอิสระในการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตน รวมทั้งมี อำนาจหน้าที่ให้บริการในด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนซึ่งประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวมีส่วนร่วมใน การบริหารและปกครองตนเอง

สรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การกระจายอำนาจการปกครองของ รัฐบาลกลาง ให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น ซึ่งมีฐานะเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ในการปกครองและ ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ มีอำนาจใน การกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ และการดำเนินกิจการภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย โดยรัฐบาล กลางซึ่งจะกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ให้ปฏิบัติ และต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของรัฐบาลกลาง

2. ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

2.1 ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญหลายประการ ดังต่อไปนี้ (พีรสิทธิ์ คำนวณศิลป์, 2553 : 79)

2.1.1 การปกครองท้องถิ่นช่วยให้การแก้ไขปัญหาการปกครองสัมฤทธิ์ ผลอย่างแท้จริง เพราะประชาชนรู้ปัญหาและแก้ไขปัญหาและเป็นผู้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น และการแก้ปัญหานั้นย่อมได้ผลเพราะประชาชนรู้ปัญหาดีกว่าบุคคลอื่นเนื่องจากใกล้ชิด เหตุการณ์นั้น

2.1.2 การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นของตนเอง เท่ากับเป็นการฝึกฝนให้รู้จักการเรียนรู้การปกครองระดับชาติไปในตัว กล่าวคืออีกนัยหนึ่งคือ การปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนให้ประชาชนเรียนรู้การปกครองระดับชาติซึ่ง อำนวยการพัฒนาการทางการเมืองไปในตัว

2.1.3 การปกครองท้องถิ่นเป็นรากแก้วของการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยเป็นการปกครองตนเอง

2.1.4 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ด้านการเงินและ กำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลไปได้ส่วนหนึ่ง

2.1.5 การปกครองท้องถิ่นที่เข้มแข็งและบริหารงานมีประสิทธิภาพจะทำ

ให้ประชาชนมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีความรู้สึกว่ามีคุณภาพ และมีส่วนร่วมได้เสีย ความรู้สึกเช่นนี้จะสร้างสรรค์พลเมืองที่รับผิดชอบให้แก่ประเทศชาติเป็นส่วนรวม

2.2 สรุปความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

โกวิท พวงงาม (2548 : 25) ได้สรุปความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้

2.2.1 การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย

2.2.2 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง

2.2.3 การปกครองท้องถิ่นเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารประเทศในอนาคต

2.2.4 การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

2.2.5 การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ถึงปัญหา อุปสรรค และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตน

2.2.6 การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทพึ่งตนเอง

2.3 รากฐานการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

สมศักดิ์ พรหมเดื่อ (2551 : 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นว่าเป็นรากฐานการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นเสมือนสถาบันที่ฝึกสอนประชาชนให้รู้สึกว่ามีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนได้เสียในการบริหารจัดการท้องถิ่น ทำให้เกิดความรับผิดชอบ และหวงแหนต่อประโยชน์พียงมีต่อท้องถิ่นของตนเอง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองและควบคุมการปกครอง การปกครองท้องถิ่นถือว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการพัฒนาการเมือง ความสำคัญนี้ จึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองที่รัฐบาลกลางกระจายอำนาจการปกครองให้แก่ท้องถิ่น ทั้งทางการเมืองและทางการบริหารให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสปกครองตนเองและดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาและสนองตอบตามความต้องการของตนเอง

โดยมีผู้บริหารท้องถิ่น และสภาท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่น เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามความมุ่งหมายของท้องถิ่นนั้น มีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย

โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

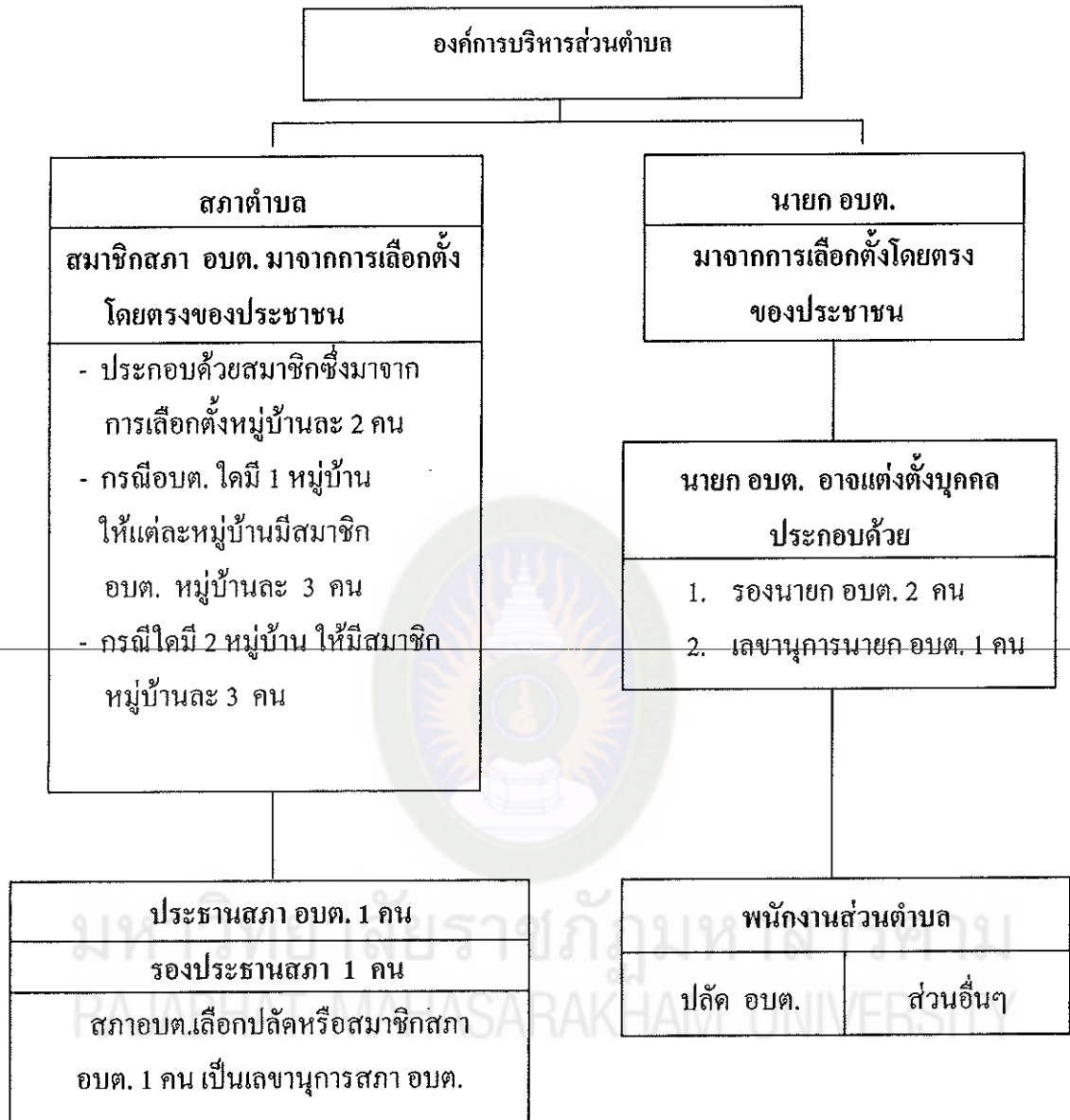
บัญญัติ พุ่มพันธ์ (2547 : 40-45) อธิบายว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และ(ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม การจัดระบบการบริหารสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง

1. โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สำคัญ มีดังนี้

สภาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน รองประธาน ซึ่งสภาเลือกจากสมาชิกให้นายอำเภอแต่งตั้ง (มาตรา 48) ดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือมีการยุบสภา (มาตรา 49) และเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งสภาเลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภาหรือสภามีมติให้พ้นจากตำแหน่ง (มาตรา 57)

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภูมิที่ 5 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล
และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5)
พ.ศ. 2546

ที่มา : โกวิตช์ พวงงาม. 2550 : 157

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1.1 พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล
ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย
ประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
- 1.2 ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางใน
การบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 1.3 ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้
เป็นไปตามกฎหมายนโยบายแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบและ
ข้อบังคับของทางราชการ
- 1.4 การประชุมสภา องค์การบริหารส่วนตำบล ในปีหนึ่งให้มีสมัยประชุมสามัญ
1-4 สมัย แล้วแต่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะกำหนด สมัยประชุมสมัยหนึ่งๆ ให้มีกำหนด
ไม่เกิน 15 (มาตรา 53) เมื่อมีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถ
ขอเปิดประชุม สมัยวิสามัญให้กำหนดได้ไม่เกิน 15 วัน(มาตรา 55)

2. การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.1 ด้านการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วน
ตำบล 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้ง
สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น (มาตรา 58) ดำรงตำแหน่งนับแต่วันเลือกตั้งและมีวาระ
อยู่คราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ซึ่งมีใช้สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ไม่เกิน 2 คน แต่งตั้งเลขานุการนายก
องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีใช้สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้
1 คน (มาตรา 58/2)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหาร
ส่วนตำบลซึ่งไม่ใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ไม่เกิน 2 คน แต่งตั้งเลขานุการ
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีใช้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของ
รัฐได้ 1 คน(มาตรา 58/3)

2.2 นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

2.2.1 กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย

2.2.2 รับผิดชอบในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้

เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ
ข้อบังคับของทางราชการ

2.2.3 สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหาร

ส่วนตำบล

2.2.4 วางระเบียบเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไป
ด้วยความเรียบร้อย

2.2.5 รักษาเพื่อให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล
แต่งตั้ง และถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหาร
ส่วนตำบล

2.2.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติองค์การ
บริหารส่วนตำบล

2.3 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วน

ตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล รองจากนายก และรับผิดชอบควบคุมดูแล
ราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย และมีอำนาจอื่นตามที่
กฎหมายกำหนด หรือตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย

2.4 พนักงานส่วนตำบล หมายถึง พนักงานซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้
ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้เงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของ
องค์การบริหารส่วนตำบล หรืองบประมาณจากหมวดเงินอุดหนุนจากรัฐบาลที่ให้แก่องค์การ
บริหารส่วนตำบลนำมาจัดเป็นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล

2.5 การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตาม
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 องค์การบริหารส่วนตำบล
จะวิเคราะห์บทบาทภารกิจอำนาจหน้าที่ และรายได้ของตนเองเพื่อกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ และ
อัตรากำลังตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยปกติทุกองค์การบริหารส่วนตำบล จะมีตำแหน่ง
ต่าง ๆ ดังนี้

2.5.1 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

2.5.2 หัวหน้าส่วนการคลัง

2.5.3 หัวหน้าส่วนโยธา

2.5.4 หัวหน้าส่วนต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น

2.5.5 พนักงานส่วนตำบลประจำส่วนต่าง ๆ

2.5.6 ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

3. โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลจะมีโครงสร้างองค์กร ดังนี้

3.1 สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานทั่วไป
ธุรการ งานพิมพ์ติด งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานการประชุม งานเกี่ยวกับการตรา
ข้อบัญญัติ งานนิติการ งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนา
ตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติ งานงบประมาณประจำปี งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย

3.2 ส่วนการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน
การรับเงิน การรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษี การนำส่งเงิน งานเกี่ยวกับการตัดโอน
เงินเดือน งานรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปีและขอขยายรายงาน
การจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

3.4 ส่วนโยธา ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนน
อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งบประมาณการราคาค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร
ถนน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมงานก่อสร้างงานอื่น ๆ
ที่ได้รับมอบหมาย

3.5 ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ทำหน้าที่เกี่ยวกับ การควบคุมโรค
การสุขาภิบาลอื่น ๆ ตามแผนการสาธารณสุข และข้อบังคับตำบล การวางแผนการสาธารณสุข
การประมวล และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเกี่ยวกับงานสาธารณสุข การเผยแพร่ฝึกอบรม
การให้บริการสาธารณสุข งานสิ่งแวดล้อมการควบคุมการฆ่าสัตว์ หรืองานอื่น ๆ ที่ได้รับ
มอบหมาย

3.6 ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ทำหน้าที่เกี่ยวกับ
การปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว
การวัดผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษาของมาตรฐานการศึกษา การจัดการบริการ
ส่งเสริมการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณา
กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา และงานอื่น ๆ ที่ได้รับ
มอบหมาย

4. อำนาจหน้าที่

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546

4.1 มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (มาตรา 66)

4.1.1 มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังนี้ (มาตรา 67)

4.1.2 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

4.1.3 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

4.1.4 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

4.1.5 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

4.1.6 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

4.1.7 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

4.1.8 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรร

งบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความ สมควร

4.2 ภายใต้บังคับของกฎหมายองค์การบริหารส่วนตำบล อาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ (มาตรา 68)

4.2.1 ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร33

4.2.2 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

4.2.3 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

4.2.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ

4.2.5 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

4.2.6 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

4.2.7 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

4.2.8 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

4.2.9 กิจการเกี่ยวกับพานิชย์

4.2.10 การท่องเที่ยว

4.2.11 การผังเมือง

4.3 การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม องค์กร หรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบลต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้าตามสมควร หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าวให้นำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณานั้นด้วย (มาตรา 69)

4.4 การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์วิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด มาตรา 69/1

4.5 มีสิทธิได้รับข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการในเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของทางราชการในตำบล เว้นแต่ข้อมูลข่าวสารที่ทางราชการถือว่าเป็นความลับเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ (มาตรา 70)

4.6 ออกข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้บังคับตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรืออำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกิน 1,000 บาท เว้นแต่มีกฎหมายกำหนดบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น (มาตรา 71)

4.7 อาจขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ของหน่วยงานราชการ ของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารส่วนท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม (มาตรา 72)

4.8 อาจทำกิจการนอกเขตขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือร่วมกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำการร่วมกันได้ (มาตรา 73)

สรุป โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สำคัญ คือ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วย

การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น จึงกล่าวได้ว่าโครงสร้างการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบลได้จำลองมาจากการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระบบรัฐสภา ซึ่งประเทศไทยถือเป็นหลักในการปกครองประเทศ ประหนึ่งว่าเป็นสภาผู้แทนราษฎรและนายกรัฐมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน และมีพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลที่ดำเนินงานตามนโยบายผู้บริหาร พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และ(ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546

แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การกระจายอำนาจเป็นการโอนอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปสู่ประชาชนในท้องถิ่นเพื่อดำเนินการเองโดยอิสระ ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายกระจายอำนาจ

1. ความหมายของการกระจายอำนาจ

อำนาจ หมายถึง การโอนกิจการสาธารณะบางเรื่องจากรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนกลางไปให้ชุมชนซึ่งตั้งอยู่ในท้องถิ่นต่าง ๆ ของประเทศ หรือหน่วยงานบางหน่วยงานรับผิดชอบจัดทำอย่างอิสระจากองค์กรปกครองส่วนกลาง ซึ่งมี 2 รูปแบบ คือ

1.1 การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นหรือกระจายอำนาจตามอาณาเขต

หมายถึง การมอบอำนาจ ให้ท้องถิ่นจัดทำกิจการหรือบริการสาธารณะบางเรื่องภายในของแต่ละท้องถิ่น และท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองตนเองพอสมควร

1.2 การกระจายอำนาจตามบริการหรือการกระจายอำนาจทางเทคนิค
หมายถึง การโอนกิจการบริการสาธารณะบางกิจการจากรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนกลางไปให้หน่วยงานบางหน่วยรับผิดชอบจัดทำแยกต่างหากและอย่างเป็นอิสระ โดยปกติแล้วจะเป็นกิจการซึ่งการจัดทำต้องอาศัยความรู้ความชำนาญทางเทคโนโลยีแขนงแขนงหนึ่งเป็นพิเศษ

ทเนศวร์ เจริญเมือง (2540 : 66) ได้ให้ความหมาย การกระจายอำนาจ หมายถึง ระบบการบริหารประเทศที่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นต่าง ๆ ได้มีอำนาจในการจัดการดูแลกิจการหลาย ๆ ด้านของตนเอง ไม่ใช่ปล่อยให้รัฐบาลกลางรวมศูนย์อำนาจในการจัดการกิจการแทบทุกอย่างของท้องถิ่น

ชวงค์ ฉายะบุตร (2539 : 1-4) ได้ให้ความหมาย การกระจายอำนาจ หมายถึง การที่รัฐมอบอำนาจหน้าที่ในการบริหารหรือกิจการบางอย่างให้องค์กรปกครองหรือของรัฐไปกระทำ หรือดำเนินการ โดยอยู่ในการควบคุมดูแลของรัฐ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าการกระจาย

อำนาจ หมายถึง การที่ส่วนกลางโอนหรือกระจายอำนาจปกครองบางส่วนไปให้ประชาชนในท้องถิ่นปกครองตนเอง โดยส่วนกลางเพียงแต่ควบคุมมิให้ออกนอกเขตที่กฎหมายกำหนดไว้

ประธาน สุวรรณมงคล (2551 : 13-14) ได้กล่าวว่า การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นคือ ยุทธศาสตร์นักบริหารจัดการบ้านเมืองในยุคโลกาภิวัตน์ แต่ละประเทศต่างก็มียุทธศาสตร์การบริหารประเทศที่หลากหลายตามสภาพของตน เช่น การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การจัดตั้งองค์กรมหาชนอิสระ การปรับลดขนาดกำลังคนภาครัฐ สำหรับประเทศที่มีการปกครองแบบประชาธิปไตยแล้วจะใช้ยุทธศาสตร์การกระจายอำนาจเป็นหลักในการบริหารจัดการบ้านเมือง เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับบทบาทภาครัฐที่มุ่งความสำคัญกับบทบาทการสนับสนุน ส่งเสริม กำกับดูแลมากกว่าดำเนินการเอง และให้ให้ภาคธุรกิจเอกชน และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมบริหารจัดการบ้านเมืองในระดับท้องถิ่นมากขึ้น

สรุปว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การโอนกิจการสาธารณะจากรัฐหรือองค์กรส่วนกลางให้ประชาชนในชุมชนซึ่งตั้งอยู่ในท้องถิ่นต่าง ๆ ของประเทศ ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมเข้ามามีการบริหารท้องถิ่นของตน ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่ได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเองให้ดีขึ้น โดยอยู่ในการควบคุมของรัฐ

องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม

องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม มี 5 แห่ง ดังนี้ (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอธาตุพนม. 2550 : 18-24)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง มีประวัติความเป็นมาดังนี้ ชาวตำบลโพนแพง เมื่อประมาณ 200 ปีได้อพยพมาจากเมืองบก เมืองวัง โดยการนำของตาหุมแพง จาโก้ จาก มาตั้งถิ่นฐานบริเวณที่เคยเป็นที่อยู่ของพวกข้าตองเหลือง ที่เป็นพวกที่ชอบอพยพไปเรื่อย ๆ และชาวบ้านโพนแพงก็ได้มาตั้งถิ่นฐานบริเวณแห่งนี้ ต่อมาได้ย้ายถิ่นฐาน 4 แห่ง ได้แก่บ้านฮ้างโพธิ์ศรี บ้านฮ้างคำผักแพว บ้านฮ้างนาบก บ้านฮ้างคำแสนฮ้าย ซึ่งเป็นบ้านโพนแพง และบริเวณนี้มีต้นไม้ใหญ่มาก เลขตั้งชื่อหมู่บ้านว่า บ้านโพนแพง มาจนถึงปัจจุบันนี้ เป็นตำบลที่ตั้งอยู่ในเขตปกครองอำเภอธาตุพนม ประกอบด้วย 8 หมู่บ้านมีเนื้อที่ประมาณ 11.12 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 6,950 ไร่ สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ลุ่ม ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา ปลูกพืชไร่หลังฤดูเก็บเกี่ยว อยู่ทางทิศใต้ของจังหวัดนครพนมประมาณ 40 กิโลเมตร ตามเส้นทางถนนสายนครพนม - นาแก และอยู่ทางทิศเหนือของ

อำเภอธาตุพนม ตามเส้นทางหลวงชนบทเลขที่ 3013 ถนนชยางกูร โดยห่างจากอำเภอธาตุพนม ประมาณ 29 กิโลเมตร อาณาเขต ทิศเหนือจดเขตตำบลคำเตย อำเภอเมืองนครพนม ทิศใต้จดพื้นที่ตำบลนางาม อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออกจดพื้นที่ตำบลนาถ่อน อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ทิศตะวันตกจดพื้นที่ตำบลคำเตย อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ประชากรในพื้นที่ 3,808 คน และจำนวน หลังคาเรือน 1,016 หลังคาเรือน มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 19 คน ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

2. องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน มีประวัติความเป็นมาดังนี้ ชาวบ้านนาถ่อนทุ่งมนเชื้อสายมาจากเผ่าไทยกวน (เดิมอยู่ที่เมืองปง (ปงลิง) ตอนบนของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวเมื่อประมาณ 250 ปีมาแล้วได้อพยพมาตามลำน้ำเซบั้งไฟ ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของลาว อีกพวกหนึ่งได้อพยพข้ามลำน้ำโขงมายังฝั่งไทยโดยการนำของท้าวมหรรษมาตั้งถิ่นฐานบริเวณปากน้ำบังฮวกตั้งเป็นเมืองมรุกขนคร ต่อมาอพยพไปทางทิศเหนือลำห้วยบังฮวก มีทำเลเหมาะสม มีความอุดมสมบูรณ์เป็นที่ราบลุ่มมีไม้ด่อนปกคลุม รมเย็น และมีทุ่งกว้างใหญ่ จึงได้ตั้งถิ่นฐานสร้างหมู่บ้านเพื่อเป็นสิริมงคลตามสัญลักษณ์ทุ่งนา จนถึงปัจจุบันเป็นตำบลตั้งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย 15 หมู่บ้าน มีเนื้อที่ประมาณ 27.63 ตารางกิโลเมตร สภาพพื้นที่เป็นที่ลุ่มน้ำท่วมไม่ถึงมีแม่น้ำโขงไหลผ่านเพื่อใช้ในการเกษตร ประชากรประกอบอาชีพ เพาะปลูก ยาสูบ พืชหลังฤดูการเก็บเกี่ยวอยู่ทางทิศใต้ของจังหวัดนครพนม ประมาณ 30 กิโลเมตร ตามถนนชยางกู อยู่ทางทิศเหนือของอำเภอธาตุพนม ประมาณ 20 กิโลเมตร ทิศเหนือจดกับตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ทิศใต้จดกับตำบลคอนนางหงส์ อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออกจดแม่น้ำโขงประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทิศตะวันตกจดตำบลโพนแพง อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ประชากรในพื้นที่ 8,814 คน มีจำนวนหลังคาเรือนทั้งหมด 1,537 หลัง มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 17 คน ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

3. องค์การบริหารส่วนตำบลแสนพัน

องค์การบริหารส่วนตำบลแสนพัน มีประวัติความเป็นมาดังนี้บ้านแสนพันตั้งขึ้นเมื่อประมาณ 170 ปีมาแล้ว ผู้ที่ตั้งบ้านแสนพันชื่อพ่อสาย อพยพมาจากเมืองวังอ่างคำ

ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มาตั้ง ณ บริเวณ ดงแสนพัน ริมแม่น้ำโขง ฝั่งซ้าย เป็นดินแดนที่อุดมสมบูรณ์ โดยตั้งชื่อบ้านว่า บ้านดงแสนพัน เป็นเครือญาติชนิดหนึ่ง ปัจจุบันมีให้เห็นที่วัดพันศรี กำนันคนแรกชื่อหลวงปรัชญากำนันคนที่ 3 ชื่อ นายสอน นาคพงศ์ เปลี่ยนชื่อบ้านดงแสนพันเป็นบ้านบ้านแสนพัน อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม มาจนถึงปัจจุบันนี้ เป็นตำบลที่ตั้งอยู่ในเขตปกครองของอำเภอธาตุพนม ประกอบด้วย 8 หมู่บ้าน อยู่ห่างทิศใต้ของจังหวัดนครพนม ระยะทางประมาณ 35 กิโลเมตร อยู่ห่างทิศเหนือของอำเภอธาตุพนม ตามถนนชยางกูร ระยะทางประมาณ 15 กิโลเมตร มีอาณาเขต ทิศเหนือจดเขตตำบลคอนนางหงส์ อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ทิศใต้จดเขตตำบลพระกลางทุ่ง อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออก ติดกับแม่น้ำโขง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทิศตะวันตกจดกับตำบลกุดฉิม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม มีเนื้อที่ประมาณ 11.11 ตารางกิโลเมตร มีจำนวนประชากร 4,280 คน มีจำนวนครัวเรือน 741 หลังคาเรือน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา ปลูกยาสูบ หอม กระเทียม มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 18 คน ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

4. องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง มีประวัติความเป็นมาดังนี้ ตำบลพระกลางทุ่ง เป็นพื้นที่ราบลุ่ม อยู่ติดชายแดนสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขงเป็นเส้นกั้นพรมแดน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา และการเพาะปลูก พื้นเพชาวไทยอีสานบางส่วนมีเชื้อสายมาจากเมืองเวียงจันทน์ พร้อมกับการก่อสร้างองค์พระธาตุพนม นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 100 ซึ่งแม้แต่ชื่อหมู่บ้านก็ตั้งตามตำนานพุทธศาสนา เนื่องจากมีการก่อสร้างพระไว้สักการบูชาไว้ที่กลางทุ่ง ส่วนทางด้านทิศเหนือของหมู่บ้านมีการก่อสร้างพระโกฏิ และด้านทิศใต้ของหมู่บ้านมีการก่อสร้างพระธาตุพนม ประชาชนกลุ่มนี้อยู่ตรงกลางระหว่างพระโกฏิกับพระธาตุพนม จึงเรียกชื่อว่า “พระกลางทุ่ง” จนถึงปัจจุบันสภาพทั่วไปของตำบล เป็นที่ราบลุ่ม ประกอบอาชีพ ทำนา ปลูกพืชผักสวนครัว เลี้ยงสัตว์มีประชากร 7,650 คน จำนวนครัวเรือน 1,235 ครัวเรือน มีพื้นที่ 19,375 ไร่ อยู่ห่างจากอำเภอธาตุพนม ประมาณ 7 กิโลเมตร อาณาเขตตำบลพระกลางทุ่ง ทิศเหนือจดกับตำบลแสนพัน อำเภอธาตุพนม ทิศใต้จดกับตำบลธาตุพนมเหนือ อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออกจดกับแม่น้ำโขง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทิศตะวันตกจดกับตำบลหนองอ่างซัน อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหาร

ส่วนตำบลทั้งสิ้นจำนวน 15 คน ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

5. องค์การบริหารส่วนตำบลคอนนางหงส์

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนนางหงส์มีประวัติความเป็นมาดังนี้ ตำบลคอนนางหงส์ เมื่อปี พ.ศ. 2386 ราษฎรได้อพยพมาจากคางวางและทุ่งมน เนื่องจากทั้งสองหมู่บ้านเกิดโรคระบาด จึงได้มาตั้งบ้านเรือนอยู่ที่คอนนางหงส์ (เดิมเรียกว่าคอนอึ้งหงส์) ขึ้นอยู่กับเมืองเรณูนคร จังหวัดนครพนมเนื่องจากสถานที่แห่งนี้เป็นเนินและมีป่าไม้ขึ้นอยู่อย่างหนาแน่น เป็นที่อยู่ของสัตว์ป่าหลายชนิด และยังมีหงส์คู่หนึ่งอาศัยทำรัง อยู่ที่คอนนางหงส์แห่งนี้ ชาวบ้านถือว่าหงส์เป็นนกวิเศษที่ใครจะทำร้ายไม่ได้จนเมื่อหงส์ได้ตายลง จึงได้ทำรูปปั้นของหงส์ทั้งสองตัวไว้เป็นเอกลักษณ์ และยังมีปรากฏจนถึงทุกวันนี้ ภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม มีลำห้วยเชื่อม ห้วยบังฮวกไหลผ่าน ทำให้มีสภาพเหมาะสมแก่การประกอบอาชีพทางการเกษตร มีประชากรทั้งหมด 7,120 คน จำนวนครัวเรือน 1,485 หลังคาเรือน มีพื้นที่ 18,124 ไร่ อยู่ทางทิศเหนือของอำเภอธาตุพนม ประมาณ 18 กิโลเมตร อยู่ทางทิศใต้ของจังหวัดนครพนม ประมาณ 33 กิโลเมตร มีอาณาเขต ทิศเหนือจดกับตำบลนาถ่อน อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ทิศใต้จดกับตำบลแสนพัน อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออกจดกับแม่น้ำโขง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทิศตะวันตกจดกับตำบลโพนแพง อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสิ้น 16 คน ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ดังนี้

ระวีวรรณ ปัญญาช่วย (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก กลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พนักงานโดยรวมให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับมาก ในรายละเอียดของแต่ละปัจจัยพบว่าปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับด้านความรับผิดชอบ ส่วนในปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางและมีความ

พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และปัจจัยที่ทำให้พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางและมีความพึงพอใจปานกลาง ได้แก่ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกลุ่มปัจจัยบำรุงรักษาพนักงานโดยรวมให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านตำแหน่งและสถานภาพ ส่วนปัจจัยที่ทำให้พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชาจากหัวหน้าหน่วยงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงาน และด้านนโยบายและการบริหาร

ชนัญชิตา ประโยชริศ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบุคลากรมีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คันสร แสงศรีจันทร์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู อำเภอมือง จังหวัดเชียงราย พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

นิพนธ์ พรหมจारी (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบุคลากรที่มีการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

สุภาพ กันธิมา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่พบว่า อยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจอื่น เช่น บำนาญ การประกันชีวิต และอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล เงินโบนัส ด้านสันตนาการ และการกีฬาที่อยู่อาศัย

การเดินทางและขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคายุติธรรม การจัดสถานที่พักผ่อนและบริหารห้องสมุดมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า พนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีความแตกต่างทางด้านอายุและการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

อรรถพล สีหนาง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับสูง และพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

อรุณรัตน์ อิ่มรัง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน คือด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

วรสักดิ์ ลือชาคำ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า แรงจูงใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขวิทยาของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา และแรงจูงใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสถานภาพ ด้านการเงิน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา และแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสถานภาพ ด้านเงินเดือน และค่าตอบแทนและด้านสถานภาพการทำงาน โดยภาพรวมสรุปได้ว่าปัจจัยด้านสุขวิทยา มีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง แรงจูงใจเกี่ยวกับปัจจัย ด้านแรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา พบว่าแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านการเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน และแรงจูงใจระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีระดับแรงจูงใจในระดับมาก

วัชระ นุญปลอด (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพะเยา พบว่า มีแรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พบว่าพนักงานพนักงานที่มีเพศ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน สำหรับอายุและสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีแรงจูงใจที่ต่างกัน สำหรับอายุและสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันและตำแหน่งงานปัจจุบันที่ต่างกัน ลูกจ้างมีความไม่มั่นคงในตำแหน่งหน้า การเงินอาจถูกให้ออกจากงานง่ายกว่าข้าราชการประจำและเรื่องสวัสดิการก็ได้รับไม่เท่าเทียมกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY