

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษา ได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่นำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
3. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
4. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
5. บริบทองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ได้มีนักวิชาการทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ต่างๆ กัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ลัดดา กุลนันทน์ (2544 : 6) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อจะมุ่งสู่เป้าหมายที่ตนต้องการอย่างมีทิศทางทั้งแรงขับและแรงจูงใจต่างก็เกิดจากสาเหตุต่างๆ หลายประการ เช่น เกิดจากความต้องการที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอก สิ่งเร้าภายในหรือสิ่งเร้าภายนอกและสิ่งเร้าภายในรวมกัน เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการเป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับของสังคม ฯลฯ สิ่งเร้าต่างๆ ดังกล่าวจะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมแตกต่างกันจึงกล่าวได้ว่าแรงขับทำให้เกิดพฤติกรรมแบบใดก็ได้ ส่วนแรงจูงใจ ทำให้เกิดพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและมีจุดมุ่งหมาย

สุระ หีบโอสถ (2540 : 38) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน เกิดความสุขสบายที่ได้จากการทำงาน ความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานและมีความพึงพอใจเกี่ยวกับลักษณะงาน ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา กลุ่มงานและความก้าวหน้าในอาชีพ

นเรศ ภูโคกสูง (2541 : 7) มีความเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่างๆ ในการปฏิบัติงาน

ณัทธา กริหิรัญ (2550 : 9) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจในงาน คือ ความรู้สึกที่ดี โดยส่วนรวมของคนที่มีต่องาน เมื่อบุคคลกล่าวว่าคนมีความพอใจในงานสูง โดยทั่วไปมักจะหมายความว่า บุคคลชอบและให้คุณค่ากับงานสูงและมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำนั่นเอง

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1985 : 590) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งสำหรับมุ่งหมายขั้นพื้นฐานตามแรงกระตุ้นตามธรรมชาติ ซึ่งจะเกี่ยวกับพลังงานการเปลี่ยนแปลงและการเลือกแสดงพฤติกรรม

จากความหมายของแรงจูงใจข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึง สิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้ต้องการทำงานหรือให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนต้องการหรือมีผู้ชักจูง

1.2 ความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีกระบวนการทำงานและผลกระทบต่างๆ ที่มีต่องานของพนักงาน ทำให้องค์กรต่างๆ ได้หันมาให้ความสนใจและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างกว้างขวาง และในการปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ ไปในปัจจุบันก็ยังคงนำทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาใช้กันอย่างแพร่หลาย

วีระวัฒน์ หมื่นมา (2550 : 19-20) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า กระบวนการในการทำงานของบุคลากรขององค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารองค์กรต้องสามารถ เข้าใจความต้องการของบุคลากรในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กรในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่

จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การให้ได้ผลดีกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด ความพึงพอใจจะก่อให้เกิดความร่วมมือและมีความรู้สึกรักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานซึ่งมักพบเห็นอยู่เสมอว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในงาน จะคิดปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้คืออยู่เสมอ เป็นต้นว่าผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็งทำงานด้วยความสนุกสนานงานจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น จะมีเวลาปฏิบัติงาน มากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นแสดงถึงความอดทนอดหยิ่ง วิริยะ ในการทำงานไป อีกยาวนาน ตรงกันข้ามกับผู้ที่ไม่มี ความพึงพอใจในงาน ที่ทำ จะมีส่วนทำให้เกิดผลในทางตรงกันข้ามเช่นกัน

ฉันทฐา กริหิรัญ (2550 : 11) ได้สรุปความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจไว้ ดังนี้

1.1.1 การรับรู้ในปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

1.1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสายและการขาดความรับผิดชอบ ที่มีต่องาน

1.1.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถปฏิบัติงาน ได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ จากความสำคัญ of แรงจูงใจข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็น สิ่ง กระตุ้นให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความสนใจในงานมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น การเพิ่มผลผลิตสูงขึ้น เกิดความเต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่มาสร้างประโยชน์ให้กับองค์การ ทำให้องค์การมีความเจริญและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.3 องค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ

ฮาร์เรลล์ (Hartell, 1964 : 260-273) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1.3.1 ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานมี ดังนี้

1) ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่าประสบการณ์ในการทำงาน มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

2) เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายเล่มจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

3) จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้านและความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

4) อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วยแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

5) เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ปกติอื่น ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

6) เชาวนปัญญา ปัญหาเรื่องเชาวนปัญญากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชาวนปัญญากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่าง พบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงเรียนที่มีเชาวนปัญญาในระดับสูงแต่ทำงานที่เป็นงานประจำพบว่ามักจะมีความเบื่อหน่ายงานได้ง่ายและมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงเรียน เพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทายและไม่เหมาะสมกับความสามารถของตน

7) การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนัก จากงานวิจัยบางเล่มพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าง่ายหรือเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายเล่ม พบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป

8) บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้มีความไม่เที่ยงตรง อย่างไรก็ตาม บุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะไม่พอใจในการทำงาน มากกว่าคนปกติทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

9) ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายเล่ม พบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงานและเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

10) แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

11) ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจจะมีความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความสนใจในงาน

1.3.2 ปัจจัยด้านงาน

1) ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จการรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2) ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงานฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

3) ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษวิจัย พบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงาน ในสถานะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำจะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเองดังนั้นตำแหน่งทางกรงานที่มีฐานะทางวิชาชีพต่ำกว่าความ

จริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบด้วยทั้งนี้ เพราะฐานทางอาชีพ นอกจากจะขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วยในแต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมาไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

4) ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกันขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5) ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงานการเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีรถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่ง สภาพท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษาไม่คุ้นเคยทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงานเนื่องจากการปรับตัวและการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลา

6) สภาพภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็กทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

7) โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานนอกจากนี้ยังพบว่างานใดมีโครงสร้างอย่างไรและรู้ว่าจะทำอย่างไร และดำเนินการอย่างไรและสามารถควบคุมได้ง่ายขึ้น

1.3.3 ปัจจัยการจัดการ

1) ความมั่นคงในงานสรุปจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่าพนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตามแต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงาน คือมีการจ้างงานตลอดชีวิต (Life long employment) จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงานปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคงพนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวเองในวัยชราก็ตาม ก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหวความมั่นคงในงานถือ

เป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้วและเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้าและได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

2) รายรับฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจในงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่ารายรับมาทีหลังความมั่นคงในการทำงานลักษณะของงานและความก้าวหน้าของงาน แต่ในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับอาจจะเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจาก รายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งคิดว่า ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

3) ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงาน เห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษา ซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคมและประกันชีวิตต่างๆถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

4) โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงานและบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงานมีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงานแต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูง จากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัย อาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

5) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จงานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด ก็จะทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานได้ง่ายและสะดวก อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

6) สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมายเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานให้สำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

7) เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ที่กระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงานสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

8) ความรับผิดชอบงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีขวัญดีจะมี ความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบ ร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

9) การนิเทศงาน สำหรับพนักงาน การนิเทศงานคือ การชี้แนะในการ ทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้นความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและ องค์การด้วย

10) การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่ง พบว่า พนักงานมี ความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนเองอย่างไร ข่าวสารจากบริษัทหน่วยงานต่างๆ จึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานว่างาน ของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ ซึ่งพนักงานมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

11) ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของ ผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วย ความ ศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วย

12) ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกันทำ ให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาของ National Industrial Conference Board พบว่าผู้บริหารและหัวหน้างานมีความเข้าใจตรงกันว่ารายรับเป็นเรื่องสำคัญ ที่สุด แต่สำหรับพนักงานเองกลับมองว่าความมั่นคงความก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

จากปัจจัยและองค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยและองค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าได้ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีหลักประกันความมั่นคง ได้รับความ เป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ได้มีโอกาสได้ตำแหน่งสูงขึ้น มีความพอใจต่อหน่วยงาน ได้รับความ รายได้พิเศษ การทำงานตรงตามความถนัดทักษะ มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา การ ติดต่อสื่อสาร ได้รับการยอมรับ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ได้รับประโยชน์ต่างๆ

1.4 กระบวนการที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ

รัชดาภรณ์ เค้นพงศ์พันธุ์ (2539 : 44) ได้กล่าวถึงกระบวนการที่ทำให้เกิด แรงจูงใจ ดังนี้

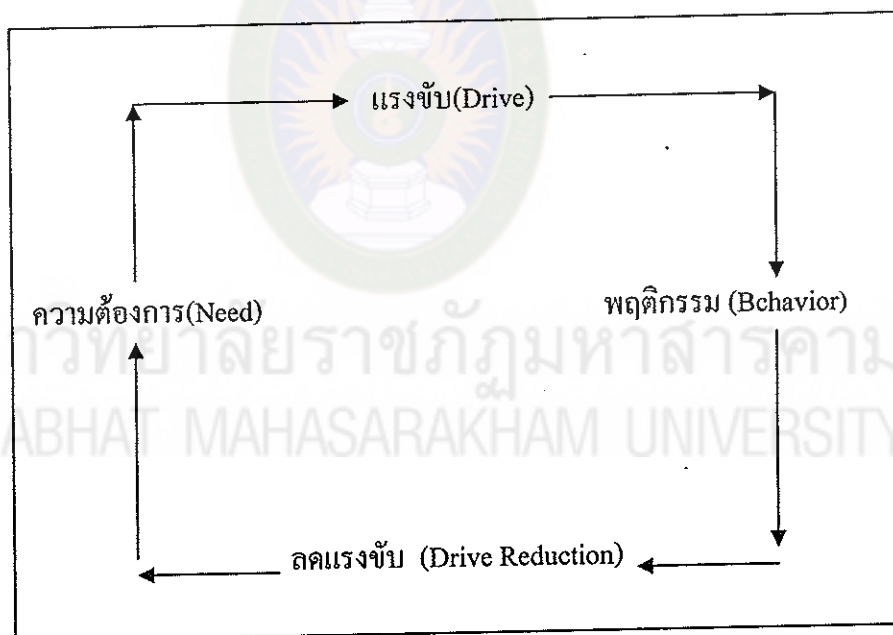
1.4.1 ขั้นความต้องการ (Need stage) ความต้องการเป็นภาวะขาดสมดุลที่ทำให้ การดำรงชีวิตอยู่ไม่ราบรื่น หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อสุขภาพจิต เช่น อาหาร ความรัก ฯลฯ

บางครั้งความต้องการอาจเกิดขึ้นจากภาวะที่คุกคามสุขภาพของบุคคล เช่น ความเจ็บปวดจะทำให้บุคคลเกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมที่ป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บปวดนั้นๆ

1.4.2 **ขั้นแรงขับ (Drive stage)** ความต้องการในขั้นแรกนั้นจะกระตุ้นให้เกิดแรงขับคือเมื่อเกิดความต้องการแล้วจะเกิดภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวายจะมีแรงขับมากหรือน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับความต้องการด้วย

1.4.3 **ขั้นพฤติกรรม (Behavior stage)** เมื่อเกิดความกระวนกระวายแล้วจะผลักดันให้บุคคลสร้างพฤติกรรมออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรงมากน้อยต่างกันตามระดับความต้องการที่เกิดขึ้น

1.4.4 **ขั้นลดแรงขับ (Drive reduction stage)** เป็นขั้นสุดท้าย คือ แรงขับลดลงภายหลังเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการแล้ว วัฏจักรของกระบวนการเกิดแรงจูงใจ ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 วัฏจักรของกระบวนการเกิดแรงจูงใจ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจเกิดขึ้นจากความต้องการ ซึ่งความต้องการนั้นจะกระตุ้นให้เกิดแรงขับให้แสดงพฤติกรรมขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการ และแรงขับจะลดลงเมื่อแสดงพฤติกรรมนั้นสนองความต้องการแล้ว

1.5 เทคนิคการจูงใจในการปฏิบัติงาน

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2542 : 254-255) กล่าวว่า เนื่องจากการจูงใจมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจึงต้องทราบถึงเทคนิคการจูงใจและสร้างสิ่งจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งปัจจัยที่เอื้อต่อการจูงใจ มีดังนี้

- 1.5.1 การให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนรับรู้ นโยบาย และแผนงานขององค์การ
- 1.5.2 ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์การตรงกัน
- 1.5.3 การสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การว่า เขาจะได้รับสิ่ง

ตอบแทนคุ้มค้ำกับเวลาและแรงงาน

- 1.5.4 ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการยกย่องผลสำเร็จของงานร่วมกัน
- 1.5.5 มีการกำหนดเกณฑ์วัดผลการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า และวัดผลด้วย

ความยุติธรรม

- 1.5.6 มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
- 1.5.7 แผนการดำเนินงานขององค์การมีความยืดหยุ่นพร้อมรับการ

เปลี่ยนแปลง

- 1.5.8 ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจ

ในการทำงาน

1.6 จุดมุ่งหมายของการใช้แรงจูงใจในหน่วยงาน

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537 : 31-32) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการใช้แรงจูงใจในการทำงาน โดย นั้นเนื่องมาจากองค์ประกอบหลายประการคือ

1.6.1 จากการพิจารณาถึงพฤติกรรมที่ต้องการของหน่วยงานต่างๆ พบว่า นอกเหนือจากความต้องการทรัพยากรทางการเงินและทรัพยากรทางวัตถุแล้ว ทุกหน่วยงานยังต้องการทรัพยากรด้านกำลังคน เพื่อมาดำเนินงานให้ลุล่วงไป นอกจากนี้คนที่หน่วยงานที่ต้องการนั้นจะต้องมีลักษณะดังนี้

1.6.2 คนในหน่วยงานต้องได้รับการชักจูงให้คงอยู่ในหน่วยงานอยู่ตลอดไปไม่ใช่เพียงมาร่วมบ้างเท่านั้น

1.6.3 คนในหน่วยงานต้องทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ว่าจ้างมา และต้องทำงานนั้นเป็นที่ไว้วางใจได้ด้วย

1.6.4 การทำงานของคนในหน่วยงานนั้น นอกเหนือไปจากความไว้วางใจ แล้วควรมีการเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักปรับหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ ด้วยคั้งนั้นปัญหาเรื่องการใช้แรงจูงใจกรณีนี้คือ ทำอย่างไรจึงจะกระตุ้นให้คนมีทั้งการให้ความร่วมมืออย่างดีและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานไปพร้อมกัน

1.6.5 สืบเนื่องมาจากความคิดเกี่ยวกับความหมายของคำว่า แรงจูงใจ ซึ่งถือว่าแรงจูงใจนั้นคือ ภาวะการณ์ที่ซับซ้อนที่มีผลต่อเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมหลายๆ อย่าง เมื่อนำสิ่งเหล่านี้มาพิจารณาแล้ว จะทำให้เข้าใจได้ว่าทำไมคนจึงมีพฤติกรรมในการทำงานเช่นนั้น คั้งนั้นการเข้าใจแรงจูงใจจึงมาจากความรู้ความเข้าใจในองค์ประกอบอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น แบบของผู้นำ ระบบเงินเดือน และสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการแสดงออก ความพอใจ ความศรัทธาของคนเกิดจากความจำเป็นในหน่วยงานเอง ที่จะต้องเพิ่มหรืออย่างน้อยก็รักษาระดับประสิทธิภาพและสมรรถภาพของหน่วยงานเอง เพราะปัจจุบันนับวันจะต้องมีภาวะการณ์ที่บังคับให้กระตือรือร้น ทั้งนี้เนื่องจากการแข่งขันด้านการทำงานกัน โดยทั่วไปอีก ทั้งยังมีสหภาพองค์การรัฐบาล หรือการชักนำจากคนในหน่วยงาน รวมกลุ่มกันเพื่อเรียกร้องสิ่งจะสนองความต้องการ หรือความพอใจแก่ตน ซึ่งภาวะเหล่านี้ทำให้หน่วยงานอยู่หนึ่งไม่ได้ ฝ่ายบริหารจะต้องระดมให้เกิดผลผลิตจากแหล่งทรัพยากรทุกแหล่งรวมทั้งทรัพยากรมนุษย์ให้มากที่สุดจากที่ลงทุนไปทั้งหมด และเป้าหมายเฉพาะหน้าของหน่วยงานคือ การได้ผลประโยชน์หรือกำไรจากทุนที่ผลิต คั้งนั้นประสิทธิภาพของหน่วยงาน คือ ความสามารถในการจัดการให้งานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

1.6.6 เกี่ยวกับลักษณะในปัจจุบันและอนาคตที่หน่วยต้องพึ่งพิงหรืออาศัยเทคโนโลยีเพื่อการผลิต การมุ่งใช้เครื่องจักรผลิตอย่างเดียวย่อมไม่เพียงพอ เพราะเครื่องจักรที่ผลิตที่จำกัด คั้งนั้นคำว่าเทคโนโลยีที่หน่วยงานต้องการปัจจุบัน จึงมีความหมายรวมทั้งเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพ และมนุษย์ผู้มีความสามารถใช้เครื่องมือหรือเครื่องจักรนั้น ได้ผลในที่นี้จึงเป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ตนเองว่า มีคนงานที่มีความสามารถทั้งการใช้และเต็มใจที่จะใช้เครื่องมือสมัยใหม่ทุกชนิด ทั้งยังรวมไปถึงการต้องร่วมมือเป็นกลุ่มด้วย เช่น กรณีการทำงานขององค์การนาซา ในห้องทดลองเกี่ยวกับห้องฟ้า

1.6.7 จากการเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้นเมื่อไม่นานมานี้ ทำให้หน่วยงานทุ่มเทที่จะพัฒนาคนเพื่อไว้เป็นแหล่งทรัพยากรในอนาคตต่อไป จะเห็นได้จากความเจริญเติบโตของกิจการด้านการบริหาร และ โครงการพัฒนาในหน่วยงานต่างๆ เช่น การจัดตั้งศูนย์วัดผลกำลังคน เป็นต้น ซึ่งจะมีทั้งการอบรม วางรูปแบบการทำงาน สับเปลี่ยนงาน

เพื่อให้ได้คนที่มีความชำนาญอย่างกว้างขวางและมีแรงจูงใจสูงอยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นบุคคลในระดับใดก็ตามด้วยเหตุผลหลายประการในข้างต้นนี้ คือสิ่งที่หน่วยงานเป็นที่แพร่หลายและได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางเพราะการเข้าใจพฤติกรรมการทำงานของคนที่นั่น ไม่เป็นการเพียงพอ ยังคงต้องเข้าใจถึงความสลับซับซ้อนของหน่วยงานไปพร้อมกันอีกด้วย

จุดมุ่งหมายของการใช้แรงจูงใจในหน่วยงานนั้นมุ่งพิจารณาถึงพฤติกรรมมนุษย์ ซึ่งอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมต่างๆ และยุคแห่งการแข่งขันนั้นต้องมุ่งพัฒนาและชักจูงให้บุคคลากรอยู่ในหน่วยงานให้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

1.7 วิธีการจูงใจในการปฏิบัติงาน

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2542 : 255-356) ได้เสนอวิธีการจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร ทั้งนี้เพราะในการบริหารนั้นผู้บริหารต้องทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่นๆ ดังนั้นการที่จะจูงใจให้ปฏิบัติงานทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องทราบถึงวิธีการจูงใจซึ่งมีหลายวิธีดังนี้

1.7.1 การจูงใจในทางบวก (Be good) เป็นการจูงใจ โดยวิธีละมุนละม่อม เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน เช่น การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี การให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ

1.7.2 การจูงใจในทางลบ (Be strong) เป็นการ ใช้วิธีบังคับควบคุมให้ปฏิบัติ ถ้าหากไม่ปฏิบัติจะถูกลงโทษจนถึงขั้นไล่ออก

1.7.3 การใช้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินเป็นตัวล่อใจ เช่น การกำหนดอัตราค่าตอบแทนตามผลงานรายชิ้น

1.7.4 การจูงใจด้วยวิธีแข่งขันให้แข่งขันในการปฏิบัติงานหรือวิธีตั้งเกณฑ์มาตรฐานวัดผลงาน

1.7.5 การจูงใจด้วยวิธีใช้ทฤษฎีจิตวิทยา เป็นวิธีที่สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน พึงพอใจต่อองค์กรเพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมรับผิดชอบ เช่น การให้มีส่วนร่วม การใช้หลักฉันทามติ การให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

1.7.6 การสรรเสริญยกย่อง (Praise) โดยธรรมชาติมนุษย์ต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องชมชอบ เพื่อยอมรับในสถานภาพซึ่งกันและกัน ดังนั้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ผลดี ผู้บริหารควรจะชมเชยและยกย่องเพื่อให้กำลังใจแก่เขา

1.7.7 การให้โอกาสเติบโตและก้าวหน้า (Opportunity for personal growth and for advancement) เมื่อผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ประสบความสำเร็จ เกิดผลดีต่อองค์กร ผู้บริหาร ควรจะส่งเสริมให้บุคคลมีความก้าวหน้า

1.7.8 การมอบความรับผิดชอบและอำนาจให้มีมากขึ้น เป็นการมอบหมายงานให้รับผิดชอบมากขึ้นและมีตำแหน่งสูงขึ้น

1.7.9 การให้อิสระในการปฏิบัติงาน ธรรมชาติของมนุษย์รักความเป็นอิสระ ดังนั้นการที่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานตามที่ตนเห็นว่าสมควรก็จะจูงใจในการทำงาน ได้อีกวิธีหนึ่งแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละบุคคล

1.7.10 การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี (Good working condition) สภาพการทำงานที่ดีจะต้องจัดควบคู่กันทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพ และด้านจิตใจ ด้านกายภาพ ได้แก่ สถานที่สะอาด ปลอดภัย สวยงามเรียบร้อย สะดวก มีอุปกรณ์ทันสมัย เป็นต้น ส่วนทางด้านจิตใจ ได้แก่ เจ้านายมีมนุษยสัมพันธ์ เข้าใจลูกน้อง ให้กำลังใจ และมีเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นต้น

1.7.11 การให้ทำงานที่เหมาะสม (Fitting to job) เป็นการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัด

1.7.12 การให้ทำงานที่มีความสำคัญ (Making jobs important) เป็นการมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำ เช่น ให้ไปประชุมแทนหัวหน้า

1.7.13 การลดความจำเจในการทำงาน เป็นต้น นำเบื่อ (Boredom decreasing) ด้วยวิธีการให้ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนไปทำงานอื่นบ้าง (Rotation) หรือเปลี่ยนวิธีการทำงาน หรือนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน เป็นต้น

1.7.14 การส่งเสริมให้เรียนรู้ทักษะใหม่และมีโอกาสใช้ทักษะ ส่งเสริมการฝึกอบรมสอนงานและให้ทำงานที่ท้าทาย

1.7.15 การทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับชื่อเสียงด้วยการให้สัญลักษณ์ (ดาว) การยอมรับการลงข่าวให้บุคคลนอกวงการได้รู้และการคิดมาร่วมเครือข่ายวิชาชีพ

1.7.16 โดยวิธีอื่นๆ เช่น ให้หุ้น ให้โบนัส เป็นต้น

สรุปได้ว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานมีหลายวิธี ดังนั้นในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานผู้บริหาร จึงต้องศึกษาความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนแล้วจึงเลือกวิธีการจูงใจให้เหมาะสม

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

สร้อยตระกูล (ตีวนานนท์) อรรถมานะ (2545 : 263- 280) ได้จำแนกทฤษฎีการจูงใจ ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ

กลุ่มที่หนึ่ง เป็นทฤษฎีเชิงเนื้อหาหรือทฤษฎีความพอใจหรือทฤษฎีความต้องการ เป็นทฤษฎีที่เน้นในสาระสำคัญว่า ความต้องการของคนทำให้เกิดการจูงใจหากคนไม่มีความต้องการ การจูงใจก็เกิดขึ้นไม่ได้

กลุ่มที่สอง เป็นทฤษฎีกระบวนการ โดยทฤษฎีนี้มุ่งที่แรงจูงใจเกิดขึ้นได้อย่างไร ทำไมบุคคลได้เลือกพฤติกรรมทางเลือกบางอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการ ของพวกเขา ทฤษฎีนี้พยายามอธิบายขั้นตอนที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจของบุคคลซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจในความคิดหรือกระบวนการภายในจิตใจที่มีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น

กลุ่มที่สาม เป็นทฤษฎีการเสริมแรง ทฤษฎีนี้มักถูกเรียกว่า การกำหนดเงื่อนไข แบบปฏิบัติการหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทฤษฎีนี้จะพิจารณาถึงผลที่ติดตามมาของการกระทำในอดีตจะมีอิทธิพลต่อการกระทำในอนาคต

ในการศึกษาครั้งนี้ จะกล่าวเพียงทฤษฎีเชิงเนื้อหา หรือทฤษฎีความพอใจหรือทฤษฎีความต้องการ 6 ทฤษฎี ดังต่อไปนี้

2.1 ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 71-79) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานองค์ประกอบที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องราวของงาน โดยตรง เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ ขณะเดียวกันองค์ประกอบซึ่งมักนำมาซึ่งความไม่พึงพอใจในงาน และมีหน้าที่ป้องกันหรือกำจัดไม่ให้คนที่จะไม่ยอมทำงาน เรียกว่า ปัจจัยกำจัด จึงเป็นจุดกำเนิดทฤษฎี 2 ปัจจัย ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์การหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำ และความไม่พอใจในงานที่ไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ กับปัจจัยกำจัด มีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 ปัจจัยจูงใจ เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ต่างๆ

การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานที่ทำสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และ ปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่ได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนจากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจเป็นการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่งให้เห็นการยอมรับความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จในงานด้วย

3) ลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท่าย ให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานใหม่ ได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคล การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมการศึกษาต่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ

2.1.2 ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขอนามัย เฮอรัซเบิร์ก กล่าวถึง ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขอนามัยว่า เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้นุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย

1) นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความซื่อสัตย์ในการบริหาร

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship) เป็นสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน ในการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นองค์ประกอบที่เกิดควบคู่กับการปกครองบังคับบัญชาเสมอ เพราะหากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาหรือไม่สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้แล้ว ก็จะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ

4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพของการทำงานทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การงาน เช่น ความสะดวกสบายในการทำงาน ท่าเลที่ตั้งของสถานที่ทำงานในการคมนาคม หรือปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน อันเป็นผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั่นเอง

5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and fringe benefit) หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน เป็นปัจจัยค้ำจุนอย่างหนึ่งป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

หากความต้องการทางด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์จะเกิดความไม่พอใจ แต่ถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์ยังพึงพอใจไม่ถึงขีดสุดอยู่ดี กลับจะรู้สึกเฉยๆ ฉะนั้นการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยของมนุษย์จะเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการลดความไม่พึงพอใจในการทำงานลงเท่านั้น แต่ไม่สามารถจะทำให้มนุษย์พอใจได้ในเวลาเดียวกัน หากความต้องการด้านความภูมิใจได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจ ให้กับองค์การอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย แต่หากไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์จะรู้สึกเฉยๆ ไม่ยินดียินร้าย อาจทำงานเพียงเพื่อให้งานเสร็จไปวันๆเท่านั้น ไม่สนใจที่จะอุทิศตนเองแต่อย่างใด (ตุลา มหาพสุธานนท์. 2547 : 33)

จากทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ส่วน คือ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาแล้วผู้ศึกษาเห็นว่าทฤษฎีดังกล่าว มีความเหมาะสมกับการนำมาประยุกต์ใช้กับองค์การทางราชการและผู้บริหารในองค์การควรเอาปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยภายในมาเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจในเวลาเดียวกันก็ต้องตอบสนองหรือใช้ปัจจัยค้ำจุนควบคู่กันไป จึงจะทำให้การดำเนินการขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์

2.2 ทฤษฎีความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs Theory)

มาสโลว์ (Maslow. 1954 : 80) กล่าวถึงแรงจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ เรียกว่า ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of needs) ซึ่งเป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่

เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานและมีความเชื่อว่า การสนองตอบความต้องการเพื่อจิตใจให้คนตั้งใจทำงานหรืออาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองตามความต้องการซึ่งความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้นจากความต้องการในระดับต่ำไปยังระดับสูงโดยมี 5 ขั้น ดังนี้

2.2.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดหรือความจำเป็นในการดำรงชีวิตได้แก่ความต้องการในเรื่องปัจจัย 4

2.2.2 ความต้องการทางด้านความมั่นคง ปลอดภัย (Safety or security needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ความเจ็บป่วยความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจและความมั่นคงในการทำงาน

2.2.3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) โดยทั่วไป มนุษย์ชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่มจึงอยากเข้าสังคมและอยาก让别人ยอมรับนับถือว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่มหรือของสังคม

2.2.4 ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือหรือมีเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs or recognition) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง ความอยากเด่น อยากดัง อยากมีชื่อเสียง เป็นต้น

2.2.5 ความต้องการได้รับความสำเร็จ (Self actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุดในชีวิตที่ต้องการให้ชีวิตประสบความสำเร็จทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เช่น บางคนต้องการเป็นนายกรัฐมนตรีหญิง บางคนต้องการเป็นรัฐบุรุษ เป็นต้น

2.3 ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอ์ (Alderfer Existence-Relatedness-Growth Theory) หรือ ทฤษฎี E.R.G.

แอลเดอร์เฟอ์ (Alderfer. 1972 : 507-532) ได้พัฒนาทฤษฎีขึ้นมาจากทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ โดยเห็นว่าความต้องการของมนุษย์ มี 3 ระดับ คือ

2.3.1 ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence needs : E) เป็นความต้องการที่จะอยู่รอด ซึ่งตรงกับความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิตของมาสโลว์

2.3.2 ความต้องการด้านสัมพันธ์ (Related needs : R) เป็นความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งตรงกับความมั่นคงทางจิตใจ ต้องการได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน

2.3.3 ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth needs : G) เป็นความต้องการความก้าวหน้าในการทำงานมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ

ในทฤษฎีฮิอาร์จี้ ถือความต้องการระดับล่างสุดคือความต้องการเพื่อการคงอยู่เป็นสิ่งจูงใจภายนอก ส่วนความต้องการระดับสูงกว่า คือความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการด้านความงอกงาม ถือเป็นสิ่งจูงใจภายใน ทั้งนี้ แอลเคอร์เฟอร์เชื่อว่า ความต้องการทั้งสามระดับดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ ด้วยเหตุนี้การให้บุคคลตอบสนองความต้องการด้านความงอกงามด้วยการกระตุ้น หรือมอบหมายงานที่ทำให้ทำนั้น เป็นเรื่องที่เป็นไปได้ แม้ว่าบุคคลผู้นั้นยังมิได้รับการตอบสนองความต้องการเพื่อการคงอยู่ก็ตาม ในทำนองเดียวกัน บางครั้งปัจจัยจูงใจภายนอกสามารถที่จะทดแทนปัจจัยจูงใจภายในได้ ดังตัวอย่างเช่น บุคคลที่ปฏิเสธต่องานที่ส่งเสริมความงอกงามอาจพึงพอใจที่ได้รับความไว้วางใจ การให้ความช่วยเหลือจากหัวหน้าเป็นการชดเชยมากกว่า

จากทฤษฎี ฮิอาร์จี้ ที่กล่าวมาข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจของพฤติกรรม เป็นไปตามลำดับขั้นที่มาสโลว์เสนอไว้ แต่แตกต่างกันบางประการได้แก่ อาจมีความต้องการมากกว่า 2 ระดับ ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในเวลาเดียวกันก็ได้ ทฤษฎี ฮิอาร์จี้ จึงเป็นทฤษฎีที่ลบล้างความเป็นเส้นตรงของลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เพราะมาสโลว์เสนอว่ามนุษย์จะต้องได้รับความพอใจต่อความต้องการในระดับต้นก่อน จึงจะก้าวไปสู่ความต้องการในระดับสูงขึ้นไป แต่ทฤษฎี ฮิอาร์จี้ เสนอว่าหากมนุษย์ยังไม่มีความพอใจต่อความต้องการในระดับสูงๆ นั้น อยู่ มนุษย์ก็จะขจัดความต้องการนั้นเสียและถอยไปยังความต้องการในระดับต่างๆ ลงมา และพยายามทำให้ความต้องการระดับล่างนี้สำเร็จอีกครั้งหนึ่ง เช่น เมื่อมนุษย์ทำงานได้เงินจนได้รับความพอใจในระดับหนึ่งแล้ว เขาจะต้องมีเพื่อน แต่เมื่อเขาเห็นว่าเขาไม่อาจจะมีเพื่อนไปพร้อมๆ กับการได้เงิน เขาก็จะลบล้างความต้องการอยากมีเพื่อนนั้นเสีย และจะเริ่มจูงใจตนเองด้วยการแสวงหาเงินต่อไปอีก

2.4 ทฤษฎีแรงจูงใจของ แมคเคลแลนด์ (McClelland's Motivation Theory)

2.4.1 ความต้องการของมนุษย์และแบ่งประเภทของความต้องการไว้ 3

ประเภท คือ

1) ความต้องการด้านความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดๆ ให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมในการแก้ปัญหาหรือทำงานที่ซ้ำซ้อน บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะให้ประสบความสำเร็จและกลัวต่อ

ความล้มเหลว มีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่นและพอใจที่จะวิเคราะห์ปัญหาและประเมินปัญหาที่มีความรับผิดชอบที่สูง

2) ความต้องการด้านอำนาจ (Need for power) เหนือบุคคลอื่นเป็นความปรารถนาที่จะควบคุมบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งบุคคลมีความต้องการอำนาจสูงจะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุมและบุคคลประเภทนี้ จะต้องการความเป็นผู้นำและเป็นผู้ที่ต้องการทำงานเหนือกว่าผู้อื่นเป็นกลุ่มที่แสวงหาหรือค้นคว้าวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุดและชอบที่จะแสดงออกในที่ชุมชนขอแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงกว่าผู้อื่น

3) ความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น บุคคลที่ต้องการในขั้นนี้สูงจะพอใจในการได้รับความรักจากเพื่อนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อรักษาสัมพันธ์ภาพอันดีในสังคม ตลอดจนต้องการสร้างความเข้าใจอันดีจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

2.4.2 แมคเคิลแลนด์ ได้เสนอแนะว่าองค์การควรจะให้โอกาสตอบสนองความต้องการอย่างน้อยที่สุด 3 ประการ กล่าวคือ

1) บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะมององค์การว่าเป็นโอกาสที่จะได้สถานภาพและอำนาจหน้าที่ บุคคลเหล่านี้จะถูกจูงใจด้วยงานที่ให้โอกาสสร้างอำนาจ บุคคลหลายคนที่มีตำแหน่งระดับสูงจะมีความต้องการอำนาจสูง

2) บุคคลที่มีความสัมพันธ์สูง จะมององค์การว่าเป็นโอกาสของการมีเพื่อน พวกเขาถูกจูงใจด้วยงานที่กำหนดให้พวกเขาต้องเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมอยู่บ่อยครั้ง บุคคลเหล่านี้ไม่พอใจงานที่กำหนดให้พวกเขาต้องทำตามลำพัง ที่ไม่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นเลย

3) บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง จะมององค์การว่าเป็นโอกาสที่จะแก้ปัญหาที่ท้าทาย แมคเคิลแลนด์ พบว่า บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะคือพวกเขาต้องการความรับผิดชอบส่วนบุคคลในด้านการค้นหาทางเลือกแก้ปัญหา พวกเขาจะพิจารณาความเสี่ยงภัยและกำหนดเป้าหมายปานกลาง พวกเขาต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพวกเขา

จากทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคิลแลนด์ สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจของของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงนั้น มักจะขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน การบรรลุถึงเป้าหมาย และสิ่งย้อนกลับของการปฏิบัติงาน การบรรลุถึงความสำเร็จของเป้าหมายที่ยาก ทำให้พวกเขา รู้สึกว่าพวกเขามีความสามารถเฉพาะเป้าหมายที่ง่ายเกินไปหรือเป็นไปไม่ได้ที่จะบรรลุถึงความสำเร็จ และไม่ช่วยให้พวกเขามีความรู้สึกว่ามีความสามารถเลย

2.5 ทฤษฎีของ กิลเมอร์ (Gilmer)

กิลเมอร์ (Gilmer. 1967 : 380–384) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานดังต่อไปนี้

2.5.1 ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2.5.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

2.5.3 การจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งการดำเนินงานในการทำงานของหน่วยงาน

2.5.4 ค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินรายได้ประจำวันที่ได้รับและรายได้ที่จ่ายค่าตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานจ่ายให้กับผู้ปฏิบัติงาน

2.5.5 ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ

2.5.6 การนิเทศงานหรือการฝึกอบรม ได้แก่ การให้โอกาสในการหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม และดูงาน

2.5.7 การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์กันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

2.5.8 สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง สี เสียง อากาศ เหมาะกับการทำงาน

2.5.9 ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.5.10 สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ สวัสดิการที่อยู่อาศัยและค่ารักษาพยาบาล

จากแนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานนั้น การที่บุคลากรจะเกิดสิ่งเร้าในการทำงานมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในองค์กร ถ้าองค์กรมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมากโดยหลักการแล้วบุคคลในองค์กรนั้นก็ย่อมเกิดความพึงพอใจในงานมาก ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับงาน อยากทำงาน ทุ่มเทความสามารถเพื่องาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ (ฉันทธา กรีหิรัญ. 2550 : 13)

สรุปได้ว่าทฤษฎีเชิงเนื้อหาหรือความต้องการเหล่านี้จะมีประโยชน์ที่สำคัญของการจูงใจ ทฤษฎีลำดับความต้องการจะแสดงจุดเด่นของความสำคัญของความต้องการที่ไม่ใช่เศรษฐกิจ เช่น ความต้องการความสมหวังของชีวิตของมาส โลว์ หรือความต้องการ

ความสัมพันธ์ของแอลเคอร์เฟอร์ ในการจูงใจของบุคคลแม้ว่าทฤษฎีความต้องการเหล่านี้จะไม่ถูกสนับสนุนอย่างกว้างขวางก็ตาม ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์กได้เพิ่มความตระหนักของผู้บริหารต่อความสำคัญของความแตกต่างระหว่างแหล่งที่มาของแรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจภายใน มากขึ้นซึ่ง ทฤษฎี X และ Y ซึ่งผู้บริหารต้องเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงาน ขอมทุ่มเทงาน และทราบถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน โดยทฤษฎีของกิลเมออร์

จากแนวคิดทฤษฎีการจูงใจดังกล่าวทำให้ผู้ศึกษาเลือกศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก เนื่องจากทฤษฎีนี้เหมาะกับการนำไปใช้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยมี ปัจจัยค่าจูน และปัจจัยกระตุ้น ให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งครอบคลุมในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะถือว่าบุคลากรกลุ่มนี้ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานมาบ้างตามสมควร ทำให้มีศักยภาพที่จูงใจได้ นอกจากนั้นเป็นองค์การที่มีลักษณะเป็นองค์การที่ให้บริการทางสังคม เพราะแรงจูงใจตามแนวทฤษฎีนี้หัวหน้างานหรือผู้บริหารสามารถสร้างขึ้นได้อย่างเต็มที่ในขอบเขตและอำนาจหน้าที่ของตน โดยไม่ต้องสิ้นเปลืองงบประมาณมากนัก พฤติกรรมของคนถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่างๆ และแรงจูงใจเหล่านี้ก็มีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับคนแต่ละคนจึงเหมาะสมกับการนำไปใช้กับบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองจังหวัดนครพนม ซึ่งต้องมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น โดยเฉพาะกับประชาชน ซึ่งเป็นหน้าที่หลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการบริการสาธารณะ โดยมีเป้าหมายเพื่อสนองความต้องการของประชาชน

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ในปัจจุบันนี้ เป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปถึงทรัพยากรบริหารที่สำคัญที่สุด คือ มนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่นำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดของงาน จึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพให้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การให้นานที่สุด โดยอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม โดยตรงตามความต้องการของพนักงาน ดังที่ เสนาะ ดิเชาว์ (2546 : 8) ได้กล่าวไว้ว่า ถ้าบุคคลใดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงก็แสดงว่าบุคคลนั้นเป็นผู้มีจุดมุ่งหมายในชีวิต มีความคล่องแคล่วว่องไวในการปฏิบัติงาน ไม่อยู่นิ่งเฉื่อยชา และจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ในทางตรงกันข้าม องค์การใดที่มี

บุคลากรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าลง งานจะดำเนินไปอย่างไม่มีวี่วั้น ความรับผิดชอบต่องานหรือผลสำเร็จก็จะขาดไป ระดับการปฏิบัติงานก็จะต่ำลง และการปฏิบัติงานก็จะเฉื่อยชาลงทุกที นอกจากนั้น บุคลากรยังขาดความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นๆ ด้วย นักบริหารในยุคแข่งขันจึงต้องศึกษาและให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มาจากภาษาอังกฤษ คำว่า “Human Resource Management” ซึ่งพัฒนาการของสาขาวิชานี้ได้มีมาอย่างยาวนาน โดยเริ่มต้นจากแนวคิดการจัดคนเข้าทำงาน หรือ Staffing พัฒนามาเป็นการบริหารงานบุคคล หรือ Personnel Administration และได้พัฒนามาเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในปัจจุบัน คำว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังต่อไปนี้

จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (2538 : 2) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยความสะดวกและการควบคุมในการสรรหา การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การธำรงรักษาและการออกจากงานของมนุษย์ เพื่อสนองความต้องการของตนเอง องค์กรและสังคม

ธงชัย สิ้นดวงษ์ (2540 : 3) ให้ความหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึงภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจการทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้บังจัยด้านบุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

พยอม วงศ์สารศรี (2545 : 5) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งให้การพัฒนา ธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานรวมทั้งหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข วิชัย โถสุวรรณจินดา (2549 : 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะหรือกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้ง

สนใจพัฒนาและบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานให้กับองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่องค์กรใช้กลยุทธ์ เทคนิค วิธีการ หรือศิลปะในการดำเนินการวางแผนและกำหนดนโยบาย การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การใช้ประโยชน์ การบำรุงรักษา การประเมินผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนการฟื้นฟูสภาพจากทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

2. ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

นิสคาร์ก เวชานนท์ (2539 : 7) ในองค์กรจะประกอบด้วยทรัพยากร 3 ด้านคือ ทรัพยากรกายภาพ (Physical resource) ทรัพยากรทุน (Capital resource) และทรัพยากรมนุษย์ (Human resource) ซึ่งทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญสูงสุดและมีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เนื่องจากเป็นผู้จัดการกับทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยมีความสำคัญ ดังนี้

- 2.1 ทำให้มีบุคลากรทำงานที่เพียงพอและต่อเนื่อง
- 2.2 ทำให้คนมีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร
- 2.3 ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.4 ทำให้มีการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม
- 2.5 ทำให้เกิดการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนของบุคลากร
- 2.6 ทำให้เกิดการประเมินผลงานของบุคลากรที่เหมาะสมและสนับสนุน

คนทำงานดี

- 2.7 ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนทำงานด้วยกันและคนทำงานกับ

ผู้บริหาร

วิจัย โถสุวรรณจินดา (2549 : 2) ได้กล่าว ถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 4 ประการ คือ

ประการที่หนึ่ง การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้องค์กรเจริญเติบโต โดยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าและตั้งใจทำงานมีส่วนอย่างสำคัญในการเสริมสร้างผลประกอบการที่ดีและช่วยให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างมั่นคง

ประการที่สอง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำเอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการจัดวางคนให้

เหมาะสมกับงาน สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณสมบัติส่วนบุคคลจะส่งผลให้การทำงานของทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ประการที่สาม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี โดยการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เช่น การเปิดเพลงเบาๆ สบายๆ จะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์เพิ่มสูงขึ้น

ประการที่สี่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ช่วยกระตุ้นให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะมีส่วนอย่างสำคัญในการสร้างผลประกอบการ หรือผลประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับองค์กร มากกว่าค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนในการดำเนินงาน

โดยสรุปแล้ว การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งหลาย เนื่องจากเป็นผู้จัดการกับทรัพยากรอื่นๆ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นหากมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีก็จะส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กร

3. วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการสร้างความมั่นใจว่าองค์กรจะเจริญก้าวหน้าหรือดำรงอยู่ต่อไป โดยมีเป้าหมายหลักคือประสิทธิภาพขององค์กรและตอบสนองความต้องการด้านต่างๆ ได้อย่างมีความสุข นิศดารค์ เวชยานนท์ (2539 : 5-6) ได้อธิบายวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไว้ 3 ประการ ดังนี้

3.1 เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน บุคคลส่วนใหญ่ทำงานเพราะต้องการให้ตนและครอบครัวสามารถดำรงชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงปลอดภัย ผู้บริหารต้องคิดเสมอว่าคนไม่ใช่เครื่องจักร คนมีชีวิตจิตใจมีความรู้สึกมีความต้องการ สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

3.2 เพื่อสนองความต้องการขององค์กร

3.3 เพื่อสนองความต้องการของสังคมแต่ละสังคมต้องการให้สมาชิกทุกคนมีความเป็นอยู่อย่างเหมาะสม สังคมสงบสุข

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนองความต้องการของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสนองความต้องการขององค์กร เพื่อสนองความต้องการของสังคม ปัจจุบันมีแนวคิดเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อ “ทรัพยากรมนุษย์” องค์กรขนาด

ใหญ่หลายๆ แห่งได้พัฒนาไปสู่ระดับสูงขึ้นไปอีกขั้นหนึ่งแล้วโดยมองว่าคนทำงานคือ “ทุนมนุษย์” และมุ่งเน้นที่ การบริหารทุนมนุษย์มีผลดีต่อความเจริญ ความมั่นคงและความสำเร็จขององค์กร องค์กรจะประสบผลสำเร็จและมีความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องต้องบริหาร “ทุนมนุษย์” ดังนั้นการสร้างคนในองค์กรให้สามารถใช้ขีดความสามารถของตนได้อย่างดีที่สุด ให้มีแรงจูงใจในการทำงานสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งหมายถึง ทุนมนุษย์ (ยูภาพร ยูภาศ. 2550 : 34) อย่างไรก็ตาม การธำรงรักษามนุษย์ให้อยู่กับองค์กรอย่างมีความสุข โดยการสร้างแรงจูงใจโดยใช้ ปัจจัยการกระตุ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการเร่งเร้า หรือกระตุ้นแรงจูงใจให้พนักงาน มีกำลังใจและความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน จนเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ พร้อมกับที่มี คุณภาพงาน ได้แก่ ความภูมิใจต่อการเกิดผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ปัจจัยค่าเงินหรือการบำรุงรักษาเป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ ป้องกันปัญหาที่พนักงาน อาจเกิดความไม่พอใจ การปฏิบัติงานที่เกิดจากสภาพการทำงาน เช่น ระบบงานภายในองค์กร การบังคับบัญชา การจ่ายค่าตอบแทนที่ขาดความยุติธรรม และไม่เหมาะสม นโยบายการบริหารงานที่ไม่ชัดเจน หรือไม่แน่นอน ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นต้นเหตุการณ์ คำรงอยู่หรือการเกิดสมองไหลของพนักงาน ที่มีศักยภาพการปฏิบัติงานสูง

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

โกวิทช์ พวงงาม (2547 : 20-21) ได้รวบรวมความหมายของการปกครองท้องถิ่นของนักวิชาการชาวต่างประเทศไว้ ดังนี้

ร็อบสัน (Robson) ได้ให้ความหมายว่าการปกครองท้องถิ่นหมายถึง การปกครองส่วนหนึ่งของประเทศ ซึ่งมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร อำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ จะต้องไม่มากจนมีผลกระทบกระเทือนต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐ เพราะองค์กรปกครองท้องถิ่นมิใช่ชุมชนที่มีอำนาจอธิปไตย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิตามกฎหมาย และมีองค์กรที่จำเป็น เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั่นเอง

ฮอลโลเวย์ (Hollway) กล่าวว่า การปกครองตนเองของท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้มีอำนาจในการปกครองตนเอง มีการบริหารงานคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

วิท (Wit) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชน ในท้องถิ่น ได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเป็นบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักการที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่น ก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน

จากความหมายการปกครองท้องถิ่นสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นหมายถึง องค์การที่เป็นส่วนหนึ่งของประเทศ ซึ่งมีอาณาเขตที่แน่นอนและมีประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในอำนาจการปกครอง ที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจในการปกครอง โดยมีการบริหารงานคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกมาจากการเลือกตั้งของประชาชน ประชาชนมีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมดหรือบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น

2. ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

โกวิท พวงงาม (2547 : 25) ได้สรุปความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้

2.1 การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย

2.2 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล

2.3 การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหของท้องถิ่นของตน

2.4 การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ

2.5 การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศในอนาคต

2.6 การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

จากความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น สามารถสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นสถาบันฝึกสอน

การเมือง การปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบบประชาธิปไตย การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาลงท้องถิ่นของตน การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพการปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศในอนาคตการปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

3. หน้าที่ความรับผิดชอบของการปกครองท้องถิ่น

โกวิทช์ พวงงาม (2547 : 20-21) ได้สรุปหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

3.1 เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การจัดทำถนน สะพาน สวนหย่อม สวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย เป็นต้น

3.2 เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่น งานดับเพลิง

3.3 เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริการทางสาธารณสุข จัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น

3.4 เป็นงานที่เกี่ยวกับพาณิชย์ท้องถิ่น เป็นงานที่หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเอง

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงินกำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และหน้าที่ ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า หน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน สภาพแวดล้อมของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสะอาดด้านการคมนาคมขนส่ง ความปลอดภัยของชุมชน สวัสดิการสังคมต่างๆ และเกี่ยวกับการพาณิชย์ที่หากท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องเข้ามาดำเนินการเอง ถือเป็นหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่น

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

1. โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.1 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

บัญญัติ พุ่มพันธ์ (2547 : 40-45) อธิบายว่า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม การจัดระบบการบริหารสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สำคัญ มีดังนี้

1.1.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเลือกตั้ง โดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น จำนวนหมู่บ้านละ 2 คน องค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้านๆ ละ 3 คน ถ้ามี 1 หมู่บ้านให้มีสมาชิก 6 คน มีอายุคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง (มาตรา 45) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกจากสมาชิกให้นายอำเภอแต่งตั้ง (มาตรา 48) ดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือมีการยุบสภา (มาตรา 49) และมีเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งสภาเลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภา หรือสภามีมติให้พ้นจากตำแหน่ง มาตรา 57) การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในปีหนึ่งให้มีสมัยประชุมสามัญ 2-4 มัย แล้วแต่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะกำหนดสมัยประชุมสามัญสมัยหนึ่งๆ ให้มีกำหนดไม่เกิน 15 วัน (มาตรา 53) เมื่อมีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถขอเปิดประชุมวิสามัญได้สมัยประชุมวิสามัญให้กำหนดได้ไม่เกิน 15 วัน (มาตรา 55)

1.1.2 นายกององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารส่วนท้องถิ่น (มาตรา 58) ดำรงตำแหน่งนับตั้งแต่วันเลือกตั้ง และมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้งแต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน 2 วาระไม่ได้ (มาตรา 58/2) นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแต่งตั้งรองนายกองค์การ

บริหารส่วนตำบลซึ่งมิใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ไม่เกิน 2 คน ตั้งแต่
เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีใช้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือ
เจ้าหน้าที่ของรัฐ 1 คน (มาตรา 58/3)

1.1.3 ข้าราชการส่วนท้องถิ่น หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง
ให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือน จากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น หรือจากงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาล ที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล
และองค์การบริหารส่วนตำบลนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการส่วนตำบล ปลัดองค์การ
บริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชา ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วน
ตำบล รองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและรับผิดชอบควบคุมดูแลข้าราชการประจำ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย และอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมาย
กำหนด หรือตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. 2542 องค์การบริหารส่วนตำบลจะวิเคราะห์บทบาทภารกิจอำนาจหน้าที่ และรายได้ของ
ตนเองเพื่อกำหนดตำแหน่งต่างๆ และอัตรากำลังตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยปกติทุก
องค์การบริหารส่วนตำบล จะมีตำแหน่งต่างๆ ดังนี้

- 1) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) หัวหน้าส่วนการคลัง
- 3) ส่วนโยธา

1.1.4 โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วน
ตำบลมีโครงสร้างองค์กร ดังนี้

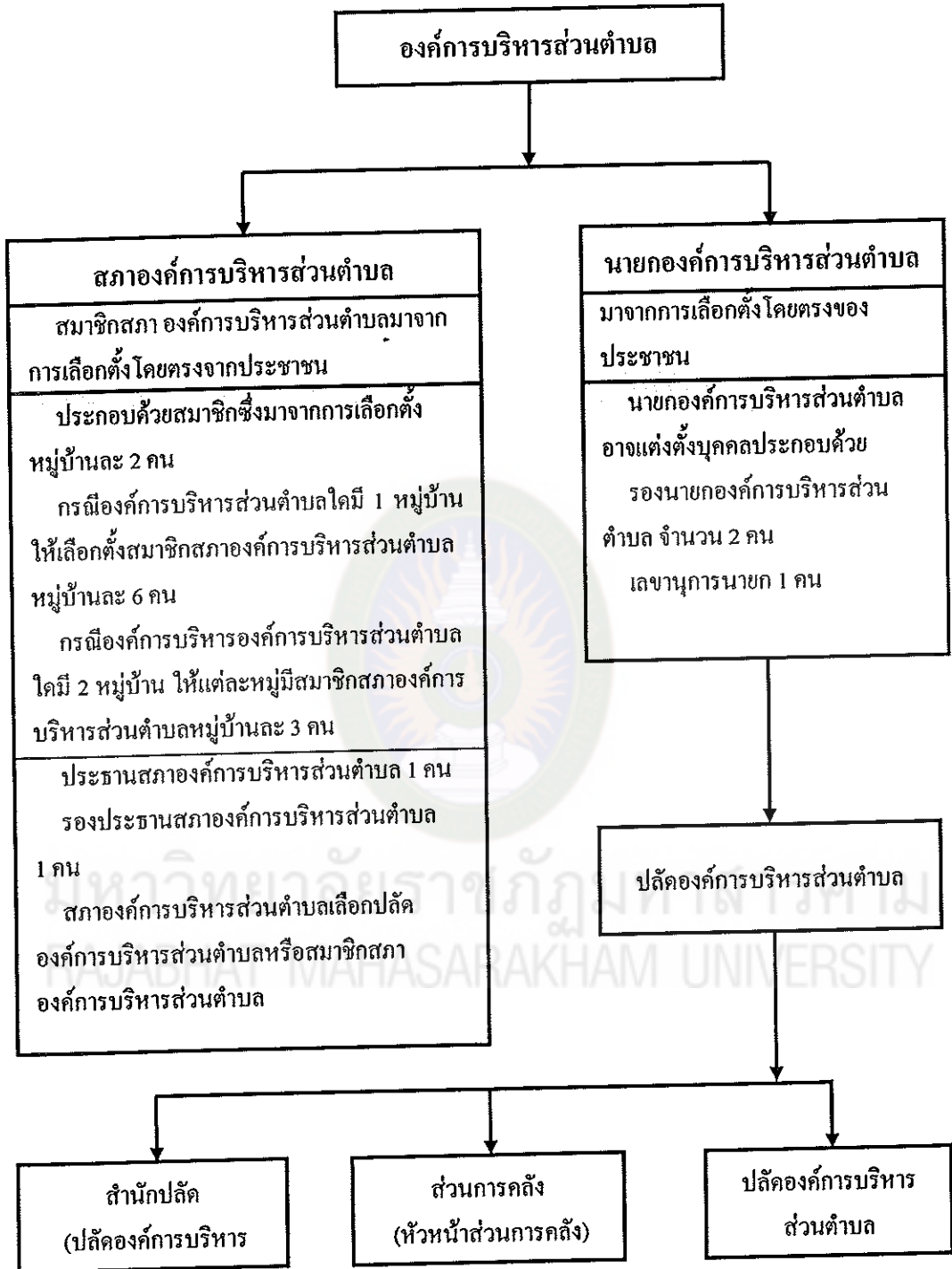
1) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานทั่วไป
งานธุรการ งานพิมพ์ติดงานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานการประชุม งานเกี่ยวกับการตรา
ข้อบัญญัติตำบล งานนิติกร งานพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานเกี่ยวกับการตรา
ข้อบัญญัติตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติ งานงบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตาม
ข้อบัญญัติ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

2) ส่วนการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน
การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีรายได้และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอน
เงินเดือน งานรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่าย
งานจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการเงินสะสม งานการจัดทำบัญชี
ทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

3) ส่วนโยธา ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบอาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานงบประมาณการราคาค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคารงาน การก่อสร้าง และซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานอื่นที่ เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

สรุป โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สำคัญ คือ สภาองค์การ บริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎร ผู้มีสิทธิเลือกตั้งแต่ละหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น หมู่บ้านละ 2 คน ใน กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 1 หมู่บ้าน ให้เลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 6 คน และกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ให้แต่ละหมู่บ้านมีสมาชิก สภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ละ 3 คน และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการ เลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นตามกฎหมาย ว่าด้วย การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น จึงกล่าวได้ว่าโครงสร้างการปกครอง ท้องถิ่นในรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้จำลองมาจากการปกครองระบอบประชาธิปไตย ในระบบรัฐสภา ซึ่งประเทศไทยถือหลักในการปกครองประเทศ ซึ่ง สภาผู้แทนราษฎร และ นายกรัฐมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน และมีพนักงานในองค์การบริหารส่วน ตำบลที่ดำเนินตามนโยบายผู้บริหารซึ่งอยู่ภายใต้กฎหมายและพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และ(ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ดังแผนภูมิที่ 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภูมิที่ 3 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล
ที่มา : บัญญัติ พุ่มพันธ์. 2547 : 45

2. อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา 46

อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา 46 มีดังนี้

2.1 ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

2.3 ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบายและแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ (วรพจน์ เข้มปัญญา. 2550 : 3)

3. อำนาจหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา 59

อำนาจหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา 5 มีดังนี้ (วรพจน์ เข้มปัญญา. 2550 : 3)

3.1 กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

3.2 สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.3 แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

3.4 วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

3.5 รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

4. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา 66)

4.1 องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ที่จะต้องทำ มีดังนี้ (มาตรา 67)

4.1.1 จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

4.1.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้ง

กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

4.1.3 ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

4.1.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

4.1.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

4.1.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ

4.1.7 คຸ້ມครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.1.8 บำรุงรักษาศิลปประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม

อันดีของท้องถิ่น

4.1.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ

หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

4.2 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

ดังนี้ (มาตรา 68)

4.2.1 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

4.2.2 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

4.2.3 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

4.2.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และ

สวนสาธารณะ

4.2.5 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

4.2.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

4.2.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

4.2.8 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของ

แผ่นดิน

4.2.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

4.2.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

4.2.11 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

4.2.13 การท่องเที่ยว

4.2.14 การผังเมือง

4.3 บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายอื่นๆ กำหนดไว้ กฎหมายต่างๆ อาจกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจในการออกข้อบังคับตำบล หรือควบคุมมาตรฐานต่างๆ เพื่อประโยชน์สำหรับประชาชนในตำบลนั้น ซึ่งการออกข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อบังคับใช้ในเขตตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมจะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกิน 500 บาท

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการบำรุง ส่งเสริม ดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ในด้านต่างๆ เช่น การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี บำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ป้องกันและระงับโรคติดต่อ เป็นต้น โดยมีสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งประกอบด้วยสมาชิกสภาที่มีจากการเลือกตั้งของประชาชนหมู่บ้านละ 2 คน ทำหน้าที่เสนอข้อมูลความต้องการของประชาชนและพิจารณาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหารและมีพนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นข้าราชการประจำทำหน้าที่ขับเคลื่อนนโยบายของผู้บริหารให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบังเกิดผลดีต่อท้องถิ่น

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลได้วิวัฒนาการเรื่อยมาตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล

บริบทองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

1. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของตำบลบ้านกลาง

1.1 สภาพทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ได้รับการประกาศจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2540 ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอเมืองนครพนม ระยะทาง 28 กิโลเมตร มีอาณาเขตดังนี้ ทิศเหนือ จดตำบลคงขวาง อำเภอเมืองนครพนม ทิศใต้ จดตำบลนาถ่อน อำเภอธาตุพนม ทิศตะวันออก จดสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทิศตะวันตก จดตำบลคำเตย อำเภอเมืองนครพนม มีเนื้อที่

4.3 บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายอื่นๆ กำหนดไว้ กฎหมายต่างๆ อาจกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจในการออกข้อบังคับตำบล หรือควบคุมมาตรฐานต่างๆ เพื่อประโยชน์สำหรับประชาชนในตำบลนั้น ซึ่งการออกข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อบังคับใช้ในเขตตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมจะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกิน 500 บาท

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการบำรุง ส่งเสริม ดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ในด้านต่างๆ เช่น การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี บำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ป้องกันและระงับโรคติดต่อ เป็นต้น โดยมีสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งประกอบด้วยสมาชิกสภาที่มีจากการเลือกตั้งของประชาชนหมู่บ้านละ 2 คน ทำหน้าที่เสนอข้อมูลความต้องการของประชาชนและพิจารณาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหารและมีพนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นข้าราชการประจำทำหน้าที่ขับเคลื่อนนโยบายของผู้บริหารให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบังเกิดผลดีต่อท้องถิ่น

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลได้วิวัฒนาการเรื่อยมาตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล

บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

1. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของตำบลบ้านกลาง

1.1 สภาพทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ได้รับการประกาศจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2540 ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอเมืองนครพนม ระยะทาง 28 กิโลเมตร มีอาณาเขตดังนี้ ทิศเหนือ จดตำบลดงขวาง อำเภอเมืองนครพนม ทิศใต้ จดตำบลนาถ่อน อำเภอธาตุพนม ทิศตะวันออก จดสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทิศตะวันตก จดตำบลคำเตย อำเภอเมืองนครพนม มีเนื้อที่

23.69 ตารางกิโลเมตร (14,806 ไร่) ลักษณะภูมิประเทศของตำบลบ้านกลางเป็นที่ดอนและมีที่ราบลุ่มเป็นบางส่วน เขตการปกครองมีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด 13 หมู่ เป็นหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย หมู่ที่ 1,2,11 บ้านขนาดเล็ก หมู่ที่ 3,4,10,13 บ้านกลางใหญ่ หมู่ที่ 5,6,9,12 บ้านดงควี้ หมู่ที่ 7 บ้านกลางน้อย หมู่ที่ 8 บ้านดงยอ มีประชากรทั้งสิ้น 8,614 คน แยกเป็นชาย 4,339 คน หญิง 4,275 คน มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด 1,938 ครัวเรือน

1.2 สภาพทางเศรษฐกิจ

ราษฎรส่วนใหญ่มีอาชีพทางเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำสวน เลี้ยงสัตว์ และมีอาชีพอื่นเล็กน้อย เช่น ค้าขาย รับจ้าง อุตสาหกรรมในครัวเรือน

1.3 สภาพทางสังคม

มีสถานับการศึกษา ซึ่งได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 4 แห่ง โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 1 แห่ง ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน จำนวน 13 แห่ง วัด จำนวน 8 แห่ง โบราณสถาน (วัดแก่งเมือง) จำนวน 1 แห่ง สถานีอนามัย จำนวน 2 แห่ง สถานพยาบาลเอกชน จำนวน 2 แห่ง ร้านขายยาแผนปัจจุบัน จำนวน 1 แห่ง อัตราการมีและการใช้ส้วมรดน้ำ ร้อยละ 100 สถานีตำรวจ จำนวน 1 แห่ง ศูนย์สุขภาพ/กู้ภัย จำนวน 1 แห่ง

1.4 การบริการพื้นฐาน

เส้นทางคมนาคมในหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนคอนกรีตสำหรับเส้นทางคมนาคมที่ใช้เดินทางไปไร่หรือแหล่งทำการเกษตรอื่นๆ ส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง มีไฟฟ้าเข้าถึงทุกหมู่บ้าน มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติและแหล่งน้ำที่สร้างเอง

1.5 ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

ในเขตตำบลบ้านกลางพื้นดินมีความอุดมสมบูรณ์ สามารถเพาะปลูกพืชได้ ทั้งพืชระยะสั้นและระยะยาวได้ดี เช่น หอม กระเทียม ทุเรียน เป็นต้น

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา และยุทธศาสตร์การพัฒนา

2.1 วิสัยทัศน์การพัฒนา

“ตำบลนำอยู่ การเกษตรก้าวหน้า ประชาชนสุขภาพดี”

2.2 พันธกิจพัฒนา

2.2.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาเส้นทางจราจร

2.2.2 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะด้านการเกษตรกรรม

- 2.2.3 ขยายเขตการใช้ไฟฟ้าและประปาให้ครอบคลุมและทั่วถึง
- 2.2.4 ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรง มีสภาพแวดล้อมที่ดี
- 2.2.5 พัฒนาปรับปรุงอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- 2.2.6 ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา

2.3 จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

- 2.3.1 การคมนาคมมีความสะดวก ปลอดภัย
- 2.3.2 ประชากรมีอาชีพและรายได้ที่พอเพียง
- 2.3.3 มีสาธารณสุขปกคลุม บริการอย่างทั่วถึง
- 2.3.4 ประชากรมีสุขภาพอนามัยที่ดี
- 2.3.5 มีการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม
- 2.3.6 จัดให้มีสวัสดิการและส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.3.7 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

2.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนา

2.4.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคมนาคม มีแนวทางการพัฒนา คือ ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาท่อระบายน้ำ สะพาน

2.4.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ มีแนวทางการพัฒนา คือ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ราษฎรส่งเสริม และพัฒนาด้านเกษตรกรรม

2.4.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขปกคลุม มีแนวทางการพัฒนา คือ จัดให้มีการขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร จัดให้มีการใช้น้ำประปา

2.4.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีแนวทางการพัฒนา คือ ส่งเสริมประชาชนให้มีสุขภาพแข็งแรง

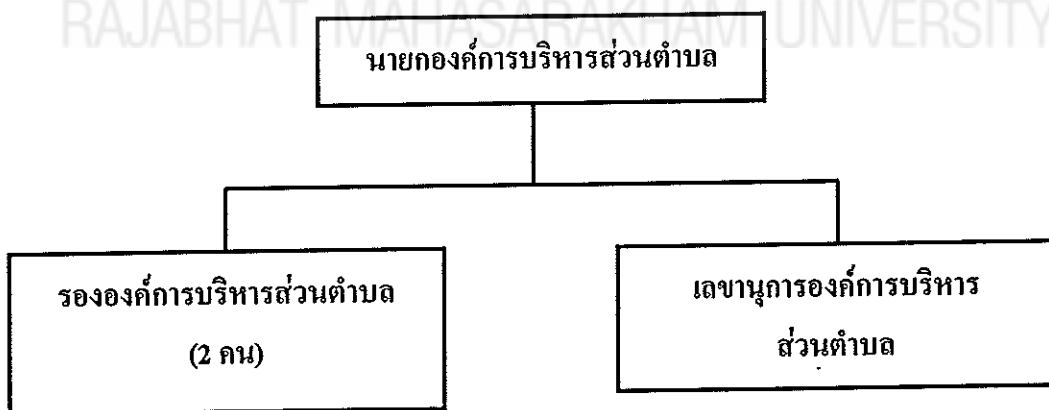
2.4.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร มีแนวทางการพัฒนา คือ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำบัดและกำจัดขยะ

2.4.6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสวัสดิภาพและส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีแนวทางการพัฒนา คือ จัดเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ก่อสร้างลานกีฬา ก่อสร้างที่อ่านหนังสือพิมพ์/ห้องสมุด

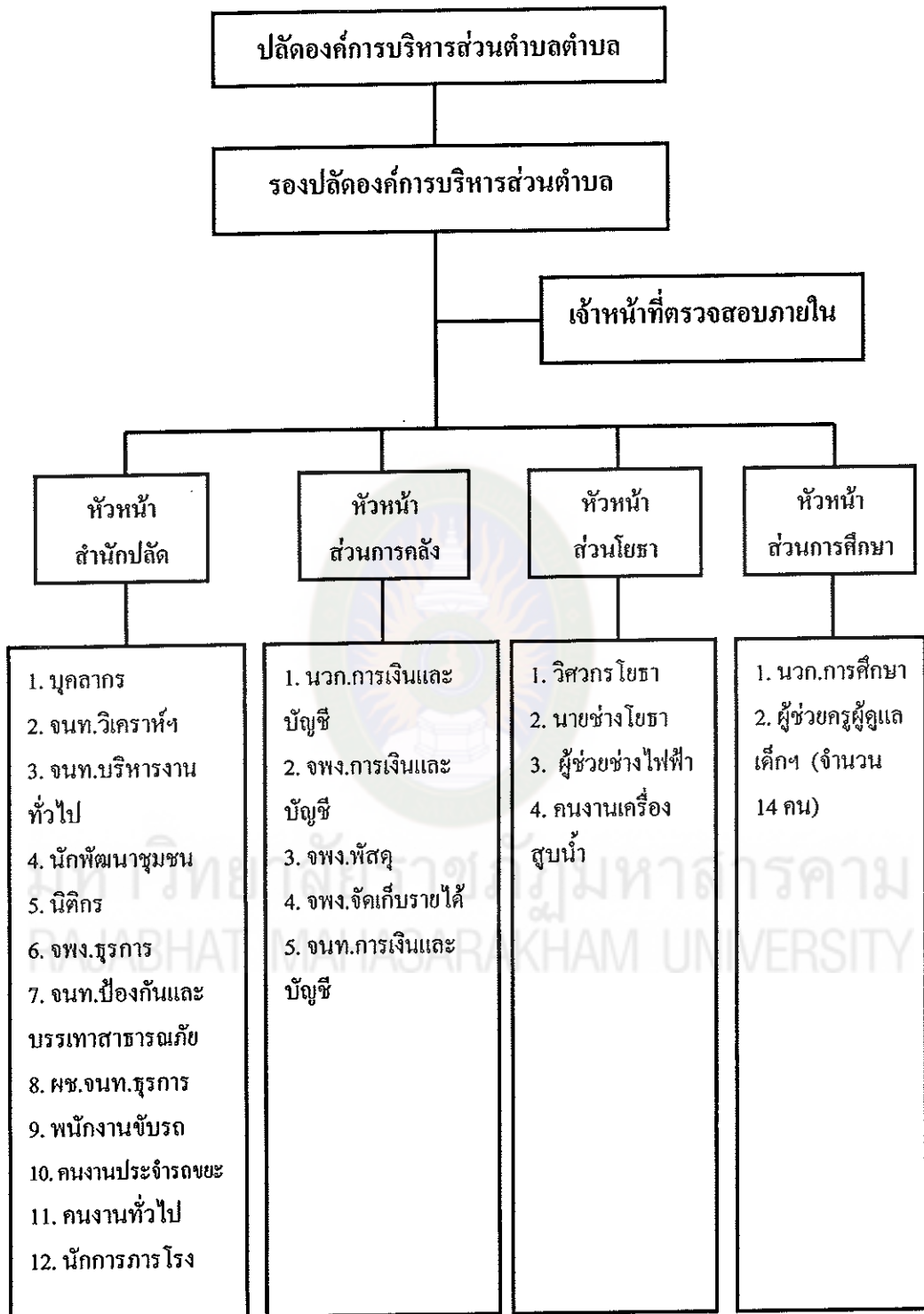
2.4.7 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีแนวทางการพัฒนา คือ สนับสนุนทุนการศึกษา ปรับปรุงศูนย์อบรมเด็ก ก่อนเกณฑ์ในวัด สนับสนุนคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมงานประเพณี

3 สักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

- 3.1 จำนวนบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 49 คน มีตำแหน่งต่างๆ ดังนี้
- 3.1.1 ตำแหน่งปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน
 - 3.1.2 ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน
 - 3.1.3 ตำแหน่งงานในสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 8 คน
 - 3.1.4 ตำแหน่งงานในส่วนการคลัง จำนวน 5 คน
 - 3.1.5 ตำแหน่งงานในส่วนโยธา จำนวน 3 คน
 - 3.1.6 ตำแหน่งงานในส่วนการศึกษาฯ จำนวน 2 คน
 - 3.1.7 ตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน
 - 3.1.8 ตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน 28 คน
- 3.2 ระดับการศึกษา
- 3.2.1 มัธยมศึกษา/อาชีวศึกษา จำนวน 15 คน
 - 3.2.2 ปริญญาตรี จำนวน 31 คน
 - 3.2.3 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน



แผนภูมิที่ 4 โครงสร้างฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง
ที่มา : องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง. 2552 : 6



แผนภูมิที่ 5 โครงสร้างอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

ที่มา : องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง. 2552 : 7

โดยสรุปแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม มีหน้าที่ในการบริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยมี วิสัยทัศน์ในการพัฒนา “ตำบลน่าอยู่ การเกษตรก้าวหน้า ประชาชน สุขภาพดี” ดำเนินการตาม แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม มีเขตการปกครอง จำนวน 13 หมู่บ้าน ส่วนใหญ่ประกอบ อาชีพเกษตรกรรม มีอาชีพเลี้ยงไก่ไข่ ซึ่งเป็นอาชีพสร้างเศรษฐกิจให้ชุมชน มีพื้นที่ อุดม สมบูรณ์ เนื่องจากพื้นที่ติดแม่น้ำโขง มีทรัพยากรที่สำคัญที่เป็นพืชเศรษฐกิจ ได้แก่ หอม กระเทียม สักยภาพด้านบุคลากรฝ่ายการเมือง จำนวน 4 คน ได้แก่ นายชก รองนายก เลขานุการ นายก สักยภาพด้านบุคลากรฝ่ายประจำ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำนวน 49 คน โดยมีหน่วยบริการ ได้แก่ สำนักปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนการศึกษา ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณค่า และเป็นทรัพยากรหลักในการให้บริการแก่ ประชาชนในตำบล บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ประชาชนให้ความคิดเห็นว่า บุคลากร ขาดความกระตือรือร้นในการให้ปฏิบัติงานการ ให้บริการ อีกทั้งในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาใน โครงการหรือกิจกรรมต่างๆ บุคลากรไม่เข้าใจใน นโยบาย และเป้าหมาย อีกทั้งผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา กับบุคลากรผู้ได้บังคับบัญชามีความ ลำพินธ์กันค่อนข้างน้อย เกิดปัญหาการปฏิบัติไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันจนนำไปสู่ความ ขัดแย้ง และในปัจจุบันบุคลากรมี โอกาส เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นค่อนข้างน้อย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วน แต่สะท้อน ถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความรู้ความคิดเห็นเรื่อง แรงจูงใจ มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

ปิยะนุช นรินทร์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับ แรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านผลงานและการประเมินผลความสำเร็จใน ชีวิต ด้านการยกย่อง ด้านสังคมและสวัสดิการสังคม การประเมินผลด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่อง ด้านสังคมและสวัสดิการ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย เพศ อายุ และรายได้

แตกต่างกันเห็นว่าด้านผลงานและการประเมินผล ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่อง ด้านสังคมและด้านสวัสดิการไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานที่มีอายุต่างกันเห็นว่าการทำงานเวียนเปลี่ยนงานกันทำเพื่อสามารถทดแทนกันได้เมื่อมีการโยกย้ายหรือลาออกและพอใจกับหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันและผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา

อำนาจ ฉิมมา (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดร้อยเอ็ด คือ ความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นโยบายการบริหารความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ประสิทธิภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานและค่าจ้าง ส่วนการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือการมีความเพียรพยายามความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหาทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ รองลงมาคือการมีความมานะ อุสาหะในการทำงาน ทำให้งานไม่ยุ่งยากประสบผลสำเร็จ ส่วนการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงาน ทำให้ประสบผลสำเร็จสูงขึ้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ชนัญธิดา ประโยชริศ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจสูงสุด ด้านความสำเร็จของงาน และพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนรายได้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นิพนธ์ พรหมจारी (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ โข่งพิสัย จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอ โข่งพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง คือด้านการปกครองบังคับบัญชา และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับมากไปหาน้อย คือด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ

สุดท้ายด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็ถือผล การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีความแตกต่างกันด้านการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้โดยรวมและเป็นราย ด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สุภพ กันธิมา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลตำบล ได้รับปัจจัย จูงใจด้าน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของ งาน ส่วนปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับ บัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิภาพและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจอื่น คือการ พัฒนาและความก้าวหน้า และปัจจัยสำคัญอื่น คือ ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์มี ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานเทศบาลตำบลที่มีสถานะ ทางเศรษฐกิจและสังคมและหน้าที่การงานแตกต่างกันพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตร ของปัจจัยจูงใจมีค่าความแตกต่างในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือ ได้แก่ เพศ รายได้ต่อเดือน อายุ สถานภาพ ที่พักอาศัย การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ การปฏิบัติงานในหน่วยงาน รายได้อื่นต่อเดือน ไม่มีความแตกต่าง และพบว่า ด้านกลุ่มอายุที่แตกต่างกันและด้านการ ปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความแตกต่างจากที่

อรุณรัตน์ อิมรัง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมี แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของพนักงานในองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า

1. พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มการศึกษา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. และระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .50

2. พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มประเภทพนักงาน คือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยรวมพบว่า พนักงานส่วนตำบล ประเภท พนักงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ

บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

วัชร บุญปลอด (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพะเยามีแรงจูงใจในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงในงาน สำหรับด้านความก้าวหน้าในงานมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพะเยา พนักงานที่มีเพศ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สำหรับอายุและสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันถูกจ้างมีความไม่มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงานอาจถูกให้ออกได้ง่ายกว่าข้าราชการประจำ และเรื่องสวัสดิการก็ได้รับไม่เท่าเทียมกัน เรื่องของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ทำให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่าง มากกว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานนานก็ได้รับเงินเดือนและค่าจ้างมากกว่า คนที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย

วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : 192-202) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศและตำแหน่งงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศและตำแหน่งแตกต่างกันแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อจำแนกแรงจูงใจตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

สุกัญญา คำจร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่

ในระดับปานกลางและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่ามีความแรงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน มีความแรงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ผลการเปรียบเทียบระดับแรงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษาและประเภทพนักงานแตกต่างกันมีความแรงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความแรงใจในการปฏิบัติงานจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะของงาน และนโยบายและการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกันมีความแรงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ละมุล บุตรา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า พนักงานในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายเป็นรายด้านพบว่า ระดับแรงใจอยู่ในระดับมากคือ แรงใจด้านปัจจัยใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนแรงใจที่มีผลจากปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือน

เปรียบเทียบแรงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่า แรงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความแรงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กนกพร แสงไกร (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมี แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นปัจจัยจูงใจพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับมาก จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับ ถือ และด้านลักษณะของงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ และจำแนกเป็นปัจจัยค้ำจุน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร กับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ชุมพล บุตรธรรม (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบล โพนพิสัย อำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล โพนพิสัย อำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมาก ไปน้อยคือ ด้านความสำเร็จในงานที่ ทำ รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ พนักงานเทศบาลตำบล โพนพิสัย อำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ ระยะเวลาการปฏิบัติงานและสถานะพนักงานเทศบาลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

นาเกล (Nagle. 1987 : 33-A ; อ้างถึงใน ลัดดา กุลนานนท์. 2544 : 39) ได้ศึกษา เกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหาร ในวิทยาลัยมิชิโซต้า พบว่า ตัวแปรด้านชีวสังคมบางตัวมี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจดังนี้

1. คนโสดมีความพึงพอใจน้อยกว่าคนที่แต่งงานแล้ว
2. เพศหญิงมีความพึงพอใจน้อยกว่าเพศชาย
3. ผู้บริหารที่มีอาวุโสกว่า มีประสบการณ์ทำงานมากกว่ามีความพึงพอใจ มากกว่าผู้บริหารที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า
4. ระดับการศึกษากับความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ในทางลบ
5. ระดับเงินเดือนกับความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ในทางลบ นอกจากนี้ยังพบว่าทั้งปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจอย่างมาก

เคมเปอร์ (Kemper. 1975 : 5730-A) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง ขวัญในการทำงานของครูใหญ่ โรงเรียนชาวอเมริกา เชื้อสายเกชิโก ผลการวิจัยพบว่า มีอยู่ 3 กรณีที่ครูพึงพอใจในการศึกษาครั้งนี้คือ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือความสัมพันธ์ส่วนตัวของครูกับผู้ปกครอง ส่วนปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจงานมี 3 ประการ คือ นโยบายของท้องถิ่น และการบริหาร การยอมรับนับถือ และสภาพการทำงาน การยอมรับนับถือและความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ปกครองนั้น พบว่า มีความพึงพอใจกับไม่พึงพอใจก้ำกึ่งกัน

แมนนิ่ง (Manning. 1997 : 4028 A) ได้ทำการวิจัยสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์ฝ่ายบริหารในรัฐเวอร์จิเนีย โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนของเฮอรัลด์ เบอร์ก และการยอมรับนับถือเห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุด และงานที่ทำนั้นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยกระตุ้น ส่วนปัจจัยค้ำจุนของเฮอรัลด์ เบอร์ก ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่าง อาจารย์ชุมชนถือว่าเป็นตัวค้ำจุนและเห็นว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญมากที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับคณะกรรมการ โรงเรียนเห็นว่าเป็นตัวจูงใจ

ไรท์ (Wright. 2001 : Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยศึกษาการจูงใจในบริบทของหน่วยงานของรัฐบาล ผลการศึกษาพบว่า การทำงานในสภาพโดยทั่วๆ ไปในหน่วยงานของรัฐบาลจะมีองค์ประกอบคือ เป้าหมายขององค์กร ความชัดเจน ระเบียบข้อบังคับต่างๆ และเป้าหมายที่พิเศษเฉพาะของแต่ละองค์การซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจในลำดับแรกของการทำงาน และผลการศึกษาพบอีกว่า กรอบของเหตุผลที่หนักแน่น จะมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรในอนาคต ซึ่งจะสามารถเป็นพลังพิเศษที่เพิ่มแรงจูงใจ มีความสอดคล้องกัน คือผู้บริหารส่วนใหญ่มีแรงจูงใจสูงในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วนำมาเปรียบเทียบกับทฤษฎีของแมคคิลลิสแตนด์ ผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่า ความต้องการความสำเร็จในงาน ความต้องการความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน ความต้องการใช้อำนาจอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้การศึกษานี้ยังพบว่าการเพิ่มแรงจูงใจให้เกิดขึ้นสำหรับผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานทำได้หลายแบบเช่น เริ่มจากการให้ผู้ร่วมงานได้เข้าใจถึงเป้าหมายขององค์กร ระเบียบข้อบังคับและเป้าหมายที่พิเศษขององค์กร สิ่งเหล่านี้ถือเป็นแรงจูงใจเบื้องต้นและหลายงานวิจัยได้ข้อสรุปที่คล้ายคลึงกันว่า สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของผู้นำ ความมีเหตุผลในการทำงาน สามารถเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานได้

สรุป จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น พบว่า ในองค์กรใดๆก็ตามการที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลนั้น จะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆที่จะสร้างแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นและผลักดันให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและจะแสดงพฤติกรรมตอบสนองในสิ่งที่ตนต้องการ ทั้งนี้จะส่งผลถึงการปฏิบัติงานทำให้ผลงานที่ออกมาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY