

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยการตรวจสอบจากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยในอดีต เพื่อเป็นแนวทางในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา จากนั้นจึงตั้งเป็นสมมติฐานเพื่อการทดสอบประกอบด้วยสาระดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ
3. กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
4. บริบทของอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

1. ความหมายของแรงจูงใจ

คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere”(Kidd, 2002 : 161) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “ เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุกๆวงการ นักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้หลายท่าน มีดังนี้

สมยศ นาวิการ (2540 : 28-291) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจคือพลังที่ริเริ่มกำกับและตั้งจุดพฤติกรรมและการกระทำส่วนบุคคลและเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ให้ความมุ่งหมายหรือทิศทางแก่พฤติกรรม นอกจากนี้ได้กล่าวถึงคุณลักษณะขั้นพื้นฐานของแรงจูงใจ 3 ประการ คือความพยายาม ความไม่หยุดยั้ง และทิศทาง

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 : 254) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะหรือองค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดหมาย

เพื่อไปสู่จุดหมายที่ตนเองต้องการหรือผู้ทำการชักจูงกำหนด

โศภา ชูพิกุลชัย (2529 : 56) กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึงเหตุจูงใจที่ทำให้ความต้องการของเราได้รับความพอใจ และให้พฤติกรรมของเราบรรลุเป้าหมายโดยปราศจากอันตรายหรือสภาวะการณ์ที่ไม่พึงพอใจ

เกษสุดา ตันชุน (2545 : 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะใดๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยพฤติกรรมนั้นๆ จะมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน

เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545 : 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ (2545 : 12) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีแรง

สุรางค์ โค้วตระกูล (2545 : 153) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายจากการให้ความหมายของแรงจูงใจหลากหลาย

บุศรา เดียรณบรรณจง (2546 : 12) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคลทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจและพอใจที่จะทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แมคเคลลีแลนด์ (McClelland. 1969 : 590) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง สำหรับจุดมุ่งหมายขั้นพื้นฐานตามแรงกระตุ้นตามธรรมชาติ ซึ่งเกี่ยวกับพลังงานการเปลี่ยนแปลงหรือการเลือกพฤติกรรม

โลเวลล์ (Lovell. 1980 : 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า "เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ"

ไมเคิล ดอมเจน (Domjan. 1996 : 199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

จากแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้นโดยองค์ประกอบต่างๆ เช่น บุคคล สภาพแวดล้อม ให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์ได้ตั้งทฤษฎีนี้ขึ้น โดยสมมติฐานคือ มนุษย์มีความต้องการที่แตกต่างกัน และมีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการนี้เป็นไปโดยลำดับความต้องการแต่ละระยะจะเป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่อไป เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้ว มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการพื้นฐานสำหรับชีวิตมนุษย์ไว้ 5 ระดับ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการอันดับแรกของชีวิตเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ น้ำ อาหาร ที่อยู่อาศัย ความปลอดภัยจากโรคร้ายไข้เจ็บ เสื้อผ้าให้ความอบอุ่นและสบาย การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ความต้องการหลุดพ้นจากความทุกข์

2.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เป็นความต้องการลำดับต่อมาของมนุษย์ ต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตราย ดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวที่มีความมั่นคง เป็นปึกแผ่น และมีความรู้สึกปลอดภัยในใจที่ได้รับการเอาใจดูแลกัน ต้องการอาชีพที่มีองค์กรมั่นคง การปฏิบัติงานไม่เสี่ยงอันตราย มีหลักประกันชีวิตที่เชื่อถือได้

2.3 ความต้องการทางสังคม หรือความต้องการได้รับความรักและแสดงความเป็นเจ้าของ หรือความต้องการผูกพันหรือความต้องการการยอมรับ เป็นความต้องการการยอมรับจากสังคม ได้แก่ ต้องการเกี่ยวข้องกับเพื่อน ต้องการถูกยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการให้บุคคลอื่นแสดงความรัก ความห่วงใยแก่ตน ทั้งนี้เพราะความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะหรือสังคม

2.4 ความต้องการเกียรติและภาคภูมิใจในคุณค่าของตน ต้องการให้คนอื่นคิด รู้สึกและปฏิบัติดีต่อตน ให้ความเคารพนับถือด้วยความชื่นชม ยินดี แสดงออกซึ่งความมั่นใจในตนเองว่ามีคุณค่า ความต้องการนี้จะประกอบด้วยความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จ

2.5 ความต้องการบรรลุสัจธรรมแห่งตน หมายถึง ต้องการค้นพบและยอมรับตนเอง มีอิสระในการพัฒนาศักยภาพของตนให้ไปสู่ความสำเร็จที่ดั่งใจด้วยตนเอง ปราบปรามที่ จะเป็นคนดีที่สุดในฐานะที่จะมีความสามารถทำได้ ทั้งด้านสติปัญญา ทักษะ และอารมณ์ของตน (นรา สมประสงค์, 2544 : 132)

3. ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ แห่งมหาวิทยาลัยเยล พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ได้พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์โดยตรง จากการวิจัยของแอลเดอร์เฟอร์ เห็นว่าความ

ต้องการของมนุษย์น่าจะแยกแยะเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย E (Existence) คือ ความต้องการการอยู่รอด R (Relatedness) คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคมและ G (Growth) คือ ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ความต้องการอยู่รอด จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัย และปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับในองค์กรนั้น การต้องการค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงาน เงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้างเหล่านี้คือสิ่งจูงใจทั้งสิ้น

3.2 ความสัมพันธ์ทางสังคม ประกอบด้วยความสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร สำหรับในองค์กรนั้นความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมีฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการเป็นผู้ตาม และความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับผู้อื่น ก็จัดเป็นความต้องการประเภทนี้ด้วย

3.3 ความต้องการก้าวหน้าและเจริญเติบโต เป็นความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาการเปลี่ยนแปลง ฐานะ สภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก ขยายอำนาจ สำหรับในองค์กรคือความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่ม ความต้องการได้ทำกิจกรรมใหม่ๆ เป็นต้น

4. ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม

ทฤษฎีการจูงใจของวรูม หรือทฤษฎีตามความคาดหวัง ได้อภิปรายถึงวิธีการที่บุคคลรับการกระตุ้นให้กระทำให้ซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมาย มีสาระสำคัญดังนี้ (เรียม ศรีทอง, 2542 : 362-363)

4.1 การจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวังของแต่ละบุคคลที่เพิ่มความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุผล

4.2 การจูงใจในการทำงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณค่าที่แต่ละคนจะรับจากการทำงาน จอมลอร์ว้และพอดเตอร์ ได้ขยายความคิดว่าบุคคลจะทำงานต่อไปขึ้นอยู่กับความพอใจในงาน ซึ่งความพึงพอใจเกิดจากการเปรียบเทียบรางวัลตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน ความคิดในการกระตุ้นให้คนทำงานตามแนวคิดทฤษฎีนี้ สามารถทำได้ 2 ลักษณะ คือ การเพิ่มคุณค่าทางบวกของผลที่เกิดขึ้น โดยการสื่อสารให้ชัดเจน และการเพิ่มความคาดหวังในผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับงาน หรือการสื่อสารให้ทราบความน่าจะเป็นไปของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

5. ทฤษฎีความเสมอภาค

ทฤษฎีการจูงใจของอาดัม (J. Adam) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการใช้วิจารณ์ญาณของบุคคลกับความเสมอภาคหรือยุติธรรมของรางวัล โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้า เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ และการศึกษาแรงจูงใจจะเกิดขึ้น เมื่อเขาเห็นว่ามีความเสมอภาคหรือความยุติธรรมโดยการนำไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ๆ การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มบุคคลจะมีผลดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2539 : 381)

- 5.1 ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลไม่เท่าเทียมกัน เขาจะไม่พอใจ จะลดปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิต
- 5.2 ถ้าบุคคลรับรางวัลเท่าเทียมกัน เขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป
- 5.3 ถ้าบุคคลคิดว่ารางวัลสูงกว่าสิ่งที่เป็นความยุติธรรม เขาจะทำงานมากขึ้น ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ บุคคลจะคาดคะเนผลประโยชน์ของตนเองเกินจริง และคาดหวังรายได้เกินไป ดังนั้น ความรู้สึกไม่เท่าเทียมก็จะมีขึ้นและส่งผลกระทบต่อปฏิริยาบางประการได้ เช่น โกรธ อดทนทำงาน เป็นต้น

6. ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย

ทฤษฎีนี้มาจากแนวคิดของ ล็อก และคณะ มีความเชื่อว่าการตั้งเป้าหมายจะช่วยให้บุคคลรู้ถึงความต้องการของตนซึ่งกระตุ้นความพยายามมากขึ้น และการบรรลุเป้าหมายจะเป็นสิ่งจูงใจในการกระทำต่อไป ซึ่งเป้าหมายที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การจะต้องมีลักษณะเฉพาะเจาะจง มีความยาก และเป็นที่ยอมรับ (สมยศ นาวิการ. 2540 : 340-343)

7. ทฤษฎีการเสริมแรง สกินเนอร์

ได้พัฒนาทฤษฎี และนำมาใช้เป็นเทคนิคในการจูงใจ สกินเนอร์มีความคิดว่า พฤติกรรมของบุคคลสามารถควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงได้ด้วยการให้รางวัล (เสริมแรง)

กับพฤติกรรมที่พึงปรารถนา พฤติกรรมนั้นก็จะมีแนวโน้มกระทำซ้ำ ๆ อีกต่อไป แต่ถ้าในขณะที่ละเลยพฤติกรรมไม่ปรารถนาพฤติกรรมนั้น จะมีการกระทำที่น้อยลงจนหายไป ในที่สุด การเสริมแรงสามารถแบ่งได้ดังนี้

- 7.1 การเสริมแรงบวก (Positive reinforce)
- 7.2 การเสริมแรงลบ (Negative reinforce)
- 7.3 การยับยั้งพฤติกรรม (Exinction)

7.4 การลงโทษ (Punishment)

7.5 การปรับพฤติกรรม (Behavior modification)

เป็นการจัดการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล ให้นำหลักของการเรียนรู้ทางสังคม มาใช้ให้เกิดประโยชน์ควบคู่ไปกับการเสริมแรงจากฐานความคิดว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานมักจะสังเกตดูว่า คนอื่นมีพฤติกรรมการทำงานอย่างไร และบังเกิดผลอย่างไรตามมา ซึ่งตนเองจะเรียนรู้และกระทำพฤติกรรมแบบนั้น เพื่อรับผลตอบแทน หรือรางวัลเช่นนั้นบ้าง (นรา สมประสงค์. 2544 : 167)

8. ทฤษฎีแรงจูงใจแมคคิลเลนด

แรงจูงใจแมคคิลเลนด ถูกพัฒนาขึ้นมาโดย เดวิด ซี แมคคิลเลนด ในปี พ.ศ. 2503 เป็นทฤษฎีที่มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีการเรียนรู้ โดยเชื่อว่า ความต้องการเป็นการเรียนรู้จากสังคมและประสบการณ์ แบ่งความต้องการหรือแรงจูงใจออกเป็น 3 ลักษณะ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation motive) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) นักจิตวิทยา เฮนรี เอ เมอร์เรย์ (Henry A. Murray) และ เดวิด ซี แมคคิลเลนด ใช้วิธีที่เรียกว่า เทคนิคการฉายออก (Projective technique) โดยใช้แบบทดสอบ ทิมาทิก แอปเพอเซ็ปชัน (Thematic Apperception Test) หรือเรียกย่อๆ ว่า ทีเอที (TAT) ที่แสดงภาพคนหนึ่งคนหรือมากกว่า 1 คน ในสถานการณ์ที่กำกวม ผู้ทดสอบจะแสดงภาพให้ผู้รับการทดสอบดู และให้บอกหรือเล่าเรื่องในภาพนั้น คำตอบที่ได้รับจะนำมาแปรผลเพื่อทราบพื้นฐานของแนวคิดของแต่ละคนว่าสัมพันธ์กับแรงจูงใจลักษณะใด แรงจูงใจทั้ง 3 ลักษณะ มีรายละเอียดดังนี้

8.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจภายในให้บุคคลการทำงานที่มีมาตรฐานและเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ซึ่งความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีดังนี้

สมยศ นาวิการ (2540 : 319) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความปรารถนาที่ทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน (สุรางค์ โคว์ตระกูล. 2545 : 172) เสนอว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบผลสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานที่เป็นเลิศ จากความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงที่เป็นพลังขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานที่เป็นเลิศ ทำให้บุคคลพยายามประกอบพฤติกรรมที่ทำทลายความสามารถเป็นความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่าง

ให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน ต้องการประสบผลสำเร็จจากบางสิ่งที่ยาก ต้องการชนะในการแข่งขันกับผู้อื่น ต้องการเป็นคนเก่ง

ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีดังนี้

1. บุคลิกของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 3 ประการ คือ แมคเคลลแลนด์

(McClelland, 1969 : 246-247)

1.1 มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Personal responsibility for performance) มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติอย่างมีเหตุผล เขาจะทำงานให้ดีภายใต้สภาพที่เขารู้สึกพอใจ

1.2 ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับ (Need for performance feedback) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะชอบทำงานในสถานที่พวกเขาทราบผลข้อมูลย้อนกลับของงานที่ทำลงไป

1.3 เป็นผู้เปลี่ยนแปลงพัฒนาอยู่เสมอ (Innovativeness) การทำสิ่งที่แตกต่างและดีขึ้นจากเดิม เช่น ใช้เวลาน้อยกว่า หรือมีประสิทธิภาพในการสู่จุดหมายมากกว่าจะเป็นคนไม่ชอบอยู่เฉยและหลีกเลี่ยงงานประจำ พวกเขาจะชอบการเปลี่ยนแปลง นั่นคือ พวกเขาจะมองหางานที่ท้าทาย ถ้าเขาได้กระทำงานที่ยากพวกเขาจะมุ่งหน้าไม่ลดละที่จะทำงานชิ้นนั้น และถ้าเขาประสบผลสำเร็จในงานที่ยากนั้นมันจะกลายเป็นงานที่ง่ายสำหรับเขา ทำให้งานนั้นได้รับความสนใจน้อยลงไป ดังนั้นเขาจึงพยายามจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่

2. บุคลิก 3 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ เนลสัน, ออแกน

และเบทแมน (Nelson, Organ and Bateman, 1991 : 141-142)

2.1 ตั้งจุดหมายที่มีความยากปานกลาง

2.2 ต้องการรับทราบข้อมูลย้อนกลับ

2.3 พวกเขาไม่ชอบให้บุคคลภายนอกมาแทรกแซงหรือรบกวน เขาชอบทำงานคนเดียวและการทำงานที่เขาเป็นผู้ควบคุมเอง

คุคูลา (Kubla) กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะตั้งจุดหมายที่มีความสำเร็จจากความสามารถพิเศษ ความสามารถ ความมุ่งมั่น และการทำงานหนัก ไม่เชื่อโชคชะตา หรืออำนาจชักจูงจากบุคคลอื่น ไม่กลัวโทษโชคชะตาหรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้น

ซิมบาร์โด และเวเบอร์ (Zimbardo and Weber, 1997 : 325) กล่าวว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นคนที่พัฒนาการทำงานอยู่เสมอ การนำผลข้อมูลย้อนกลับเพื่อทราบผลการทำงานของตน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่พวกเขาได้รับ มีความพึงพอใจ

จากการทำงานที่ดีขึ้น

แมคคิลแลนด์ กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีความสำเร็จสูงและความสำเร็จต่ำ ว่าผู้ที่ต้องการความสำเร็จสูงจะชอบตั้งจุดมุ่งหมายในแบบที่ยาก มุ่งจุดหมายที่ท้าทาย สามารถบรรลุได้ด้วยการทำงานหนักความสามารถ การวางแผน และความมุ่งมั่นไม่ลดละ จุดมุ่งหมายที่ง่ายเกินไปที่ใคร ๆ ก็ทำได้นั้นไม่ท้าทายและไม่น่าสนใจ เพราะสิ่งที่เขาต้องการคือความสำเร็จ ไม่ใช่รางวัล พวกเขาไม่เลือกจุดหมายที่สูงเกินไปที่จะทำได้ เพราะพวกเขาคิดว่ามีโอกาสที่จะสำเร็จน้อยและเสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะสนุกกับการเสี่ยงในลักษณะที่ต้องใช้ความสามารถ แต่ไม่ใช่การพนัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 376) กล่าวว่า คนที่มีความต้องการความสำเร็จจะกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการการแข่งขัน มีทัศนคติชอบเสี่ยงแต่ไม่ใช่การพนัน พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา โดยมีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงและมีการป้อนกลับในการทำงาน ตลอดจนมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น แสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีแก้ปัญหาให้ดีที่สุด

3. คุณลักษณะที่คล้ายคลึงกันของผู้บริหารที่มีความต้องการความสำเร็จสูง คือ (สมยศ นาวิกาน. 2540 : 319)

3.1 การกำหนดเป้าหมายและการควบคุมกระบวนการกำหนดเป้าหมายชอบทำงานมุ่งสู่เป้าหมายที่พวกเขาได้กำหนดขึ้นมาด้วยตนเอง มุ่งความสำเร็จเป็นของรางวัล จะพิจารณาเป้าหมายอย่างระมัดระวังและกำหนดเป้าหมาย ณ ระดับที่ท้าทายแต่บรรลุได้

3.2 ต้องการข้อมูลย้อนกลับ ความคืบหน้าของเป้าหมายทันที

3.3 จะเลือกหน่วยงานที่พวกเขารับผิดชอบส่วนบุคคล แทนที่จะมีส่วนร่วมกับบุคคลอื่น มีความพอใจจากผลการดำเนินงานของเขาเอง จากความสำเร็จของงาน เงินไม่ใช่สิ่งจูงใจ

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

4.1 เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบต่องานหรือหาทางแก้ปัญหา และมีแนวโน้มที่จะทำงานคนเดียวมากกว่ากับคนอื่น แต่หากต้องเลือกผู้ร่วมงานจะพิจารณาความสามารถมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว

4.2 เป็นผู้มีแนวโน้มตั้งเป้าหมายในระดับค่อนข้างยาก และกล้าเสี่ยงพอสมควรไม่อาศัยโชค

4.3 ปรารถนาอย่างแรงกล้าในการย้อนกลับดูการกระทำของตนเอง

4.4 เป็นผู้มีความสันทัดในการจัดระบบงาน มีการคาดการณ์ล่วงหน้า

4.5 เป็นผู้ที่แข่งขันหรือกระทำการแปลกใหม่ ขอบงานท้าทาย

ความสามารถ

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 : 271) กล่าวว่า ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานในระดับที่ยากง่ายปานกลาง ซึ่งจะทำให้ประสบผลสำเร็จได้มากกว่า โดยนิยามทำงานในระดับปานกลางเหมาะสมกับกำลังความสามารถของตน

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2545 : 172) กล่าวว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะดังนี้ เป็นผู้มีความรับผิดชอบพฤติกรรมของตน และตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศเป็นผู้ตั้งวัตถุประสงค์ที่จะมีโอกาสทำได้สำเร็จ 50-50 หรือมีความเสี่ยงปานกลาง พยายามที่จะทำงานอย่างไม่ทอดอถอยจนถึงจุดหมายปลายทาง เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำเมื่อประสบผลสำเร็จมักจะอ้างสาเหตุภายใน เช่น ความสามารถและความพยายาม

5. จากแนวคิดที่กล่าวในข้างต้น สามารถสรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้ดังนี้

5.1 มีการวางแผน การกำหนดเป้าหมายและการควบคุมกระบวนการทำงานด้วยตนเอง มีการคาดการณ์ล่วงหน้า

5.2 ตั้งเป้าหมายปานกลาง สามารถบรรลุได้ เลือกรงานที่มีระดับความยากง่ายปานกลาง

5.3 ตั้งมาตรฐานที่เป็นเลิศ

5.4 แสดงพฤติกรรมที่ท้าทายความสามารถ มีความพยายามมุ่งมั่นไม่ลดละ

5.5 ชอบเลือกรงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบส่วนบุคคล แต่หากต้องเลือกทีมงานจะพิจารณาที่ความสามารถเป็นสำคัญ

5.6 มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

5.7 ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติงาน

5.8 ชอบการแข่งขันโดยใช้ความสามารถ ไม่อาศัยโชคชะตา

5.9 ปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น ชอบริเริ่มและปรับปรุงพัฒนา
งานอยู่เสมอ

5.10 ความสำเร็จคือรางวัล

9. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ

แรงจูงใจใฝ่สัมพันธเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสุขภาพจิต ร่างกายและความรู้สึกที่ดี บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงจะเป็นคนที่มีความสุข

9.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ ดังนี้

แมคเคลลแลนด (McClelland. 1985 : 347) ได้กล่าวถึงนิยามที่เกี่ยวกับความสัมพันธว่าเป็นการสร้างความมั่นคง การบำรุงรักษาหรือการประสานงานสัมพันธภาพให้มั่นคงเช่นเดิม และการสร้างสัมพันธภาพอันเป็นที่รักกับบุคคลอื่น

เนลสัน, ออแกน และเบทแมน (Nelson, Organ and Bateman. 1993 : 141-142) กล่าวว่า ความต้องการนี้เกี่ยวข้องกับการสร้างและรักษาความอบอุ่นความใกล้ชิด ความสัมพันธที่สนิทสนมกับผู้อื่น

สมยศ นาวิกการ (2543 : 320) ให้ความหมายว่า เป็นความต้องการความสัมพันธที่เป็นมิตร การยอมรับจากกลุ่มคน และการถูกชอบโดยบุคคลอื่นสามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธที่เป็นมิตร ความปรารถนาที่จะกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่น การยอมรับจากกลุ่มคน การถูกชอบโดยบุคคลอื่น การร่วมมือและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

9.2 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูง ได้มีผู้ที่กล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงหลายๆ ทศนะ ดังนี้

เนลสัน, ออแกน และเบทแมน (Nelson, Organ and Bateman. 1991 : 141-142) กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงจะถูกจูงใจให้แสดงออกทางอารมณ์ และความรู้สึกต่อผู้อื่น และมีความคาดหวังจะให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่เหมือนกันตอบแทนมา

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 375) ให้ความคิดเห็นว่า พวกเขาจะมีความพอใจจากการเป็นที่รัก และมีแนวโน้มจะเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้าน โดยสมาชิกกลุ่ม เขามีสัมพันธอันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งชิง พยายามสร้างความสัมพันธของตนเองกับผู้อื่น ต้องการสร้างความเข้าใจจากสังคมที่เขาเป็นอยู่

สมยศ นาวิกการ (2540 : 320-322) ให้แนวคิดว่า ผู้บริหารที่มีความต้องการความผูกพันสูง จะใช้เวลาติดต่อสื่อสารมากกว่าผู้บริหารคนอื่น มีความปรารถนาจะรักษาความสามัคคีเอาไว้ มีความสนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการคุยเล่น แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมกับกลุ่มหรือองค์การ

9.3 บุคลิกภาพของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูง 5 ประการ ได้แก่ (McClelland, 1985 : 348-357)

9.3.1 การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเมื่อได้รับความสัมพันธ์ภาพที่ดี

9.3.2 การรักษาสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับองค์กรหรือกลุ่ม ชอบทำงานเป็นทีม เป็นคนเรียนรู้ความสัมพันธ์ทางสังคมได้อย่างรวดเร็ว จะหลีกเลี่ยงการใช้เวลาอยู่กับคนเดียว ต้องการความอบอุ่นจากผู้อื่น หาโอกาสพบเพื่อนใหม่ และต้องการให้เพื่อนใหม่เป็นเพื่อนสนิท

9.3.3 การร่วมมือ การทำตามและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง พยายามรักษาความสัมพันธ์ด้วยการยอมทำตาม หลีกเลี่ยงปัญหาสังคม

9.3.4 ความเกรงกลัวต่อการถูกปฏิเสธ มีความกังวลใจต่อการตีค่าทางสังคม คำวิจารณ์ของผู้อื่น

9.4 กำหนดข้อคำถามที่ระบุความต้องการใฝ่สัมพันธ์ตามทฤษฎีของแมคคิลลันด์ 4 ประการ คือ

9.4.1 คุณมองหางานหรือแสวงหาสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อความสัมพันธ์ทางสังคมหรือไม่

9.4.2 คุณมักจะไม่คิดถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่คุณมีอยู่หรือไม่

9.4.3 คุณพิจารณาความรู้สึกของบุคคลอื่นว่าสำคัญมากหรือไม่

9.4.4 คุณได้พยายามฟื้นฟูความสัมพันธ์ที่ถูกทำลายลงไป เมื่อพวกมันเกิดขึ้นมาหรือไม่

9.4.5 ลักษณะของผู้มีลักษณะความต้องการความสัมพันธ์สูง 3 ลักษณะ ได้แก่ (นรา สมประสงค์. 2544 : 143)

1) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความอบอุ่นใจและการรับรองจากผู้อื่น

2) มีแนวโน้มจะคล้อยตามความประสงค์หรือปทัสถานของผู้อื่นเมื่อได้รับความกดดัน

3) มีความสนใจเอาใจใส่กับความรู้สึกของคนอื่นอย่างจริงจัง จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงได้ ดังนี้

1) จะปฏิบัติงานที่ดีเมื่อรับสัมพันธ์ภาพที่ดี

2) มีแนวโน้มรักษาสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับผู้ร่วมงานหรือองค์กร พยายามฟื้นฟูสัมพันธ์ภาพที่ถูกทำลาย รักษาความสามัคคี

- 3) ชอบทำงานเป็นทีม พอใจในการร่วมมือ หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง
- 4) เรียนรู้ความสัมพันธ์ทางสังคมได้อย่างรวดเร็ว
- 5) ยึดติดกับสัมพันธ์ภาพส่วนบุคคลที่มีอยู่
- 6) แสวงหาสถานการณ์ที่เปิดโอกาสเพื่อความสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในกลุ่มหรือองค์การ
- 7) เอาใจใส่และให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่น
- 8) มีความพอใจจากการเป็นที่รักของผู้อื่น
- 9) ต้องการเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น กลัวการถูกปฏิเสธ การตีค่าจากสังคม
- 10) แสดงออกถึงความรักต่อผู้อื่น และต้องการความรักตอบแทน

10. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ

แรงจูงใจใฝ่อำนาจ มี 2 ลักษณะ คือ แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางบุคคล และแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสถาบันหรือทางสังคม แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมนั้นเป็นตัวตัดสินความสำเร็จในการบริหารที่สำคัญ เพราะบุคคลที่มีความต้องการทางสังคมสูงจะมุ่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์การ ทำงานให้สำเร็จโดยวิถีทางขององค์การเต็มใจ เสียสละ เพื่อประโยชน์ขององค์การ สามารถกล่าวได้ว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมเป็นแรงจูงใจที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารในปัจจุบันควรสร้างให้เกิดแก่ตน

10.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

คือ เป็นความต้องการครอบงำและชักจูงผู้อื่น เป็นความปรารถนาที่จะได้มา และรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ ต้องการให้ผู้อื่นคล้อยตามตน หรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือไม่ทำในสิ่งที่ตนไม่ต้องการ หรืออ้างอิทธิพลและทำชื่อเสียงให้กับตนเอง (สมยศ นาวิการ. 2540 : 319)

10.2 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง

ได้มีผู้ที่ให้แนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง ดังนี้

10.2.1 ลักษณะการแสดงออกของแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มี 6 ลักษณะ คือ แมคเคลลีแลนด์ (McClelland. 1985 : 280-596)

- 1) ความก้าวร้าว ความฮึกเหิม การทำงานเชิงรุก

2) การสร้างภาพลักษณ์ของตนเองที่แตกต่างกับสังคม การแสดงออกถึงการรักษาสิทธิของตนเอง เช่น หัวรั้น คือ ไม่พอใจ โกรธ การตัดสินใจ แนวปฏิเสธ

3) การเข้าครอบครองอำนาจ (Entry Into Influential Occupation)

4) การแสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศ (Search for prestige) ชอบให้บุคคลที่อยู่รอบข้างมีความศรัทธา ชื่อสัตย์ จงรักภักดี ให้การสนับสนุน

5) การแสดงออกเพื่อให้เป็นที่รู้จักในกลุ่มเล็ก ๆ (Acting So As to Be Recognized in Small Groups) ชอบให้สมาชิกในกลุ่มรับใช้เขา บุคคลเหล่านี้จะชอบทำให้ตนเองเด่นในกลุ่ม เขาจะมีความยุติธรรม ต้องการเป็นผู้นำที่ดี

6) การเสี่ยง (Risk talking) บุคคลเหล่านี้จะมีความสมัครใจที่จะอดทนด้านร่างกาย ชอบความเสี่ยงอันตรายนอกจากนี้แมคคิลแลนด์ ได้กล่าวถึงสิ่งที่มีความสัมพันธ์ เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ได้แก่ การมากด้วยการแข่งขัน การแสดงออกถึงการรักษาสิทธิ ความสนใจในสิ่งที่สามารถบรรลุได้ และการสร้างอำนาจ บารมี เกียรติยศ ชื่อเสียง

10.2.2 การค้นพบของแมคคิลแลนด์เกี่ยวกับผู้จัดการที่ใฝ่อำนาจสูง

ความสำเร็จมีบุคลิกภาพ 4 ลักษณะ คือ (Nelson, Organ and Bateman. 1991 : 320)

1) เพื่อในระบบอำนาจ เชื่อว่าสถาบันมีความสำคัญและอำนาจเป็นสิ่งที่มีค่า
2) ผักใฝ่ในการทำงาน เชื่อว่างานที่ดีสำหรับบุคคลที่เหนือกว่า และสิ่งที่ดีตามมาก็คือผลผลิตที่มีค่า

3) ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว

4) เชื่อในความยุติธรรม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2539 : 375) กล่าวถึงผลการวิจัยของแมคคิลแลนด์ และทีมงานวิจัยได้พบว่า บุคคลมีความต้องการอำนาจสูงสุดจะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้จะต้องการความเป็นผู้นำ เป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหา หรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอน และชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงขึ้น และกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

สมยศ นาวิการ (2540 : 319) ให้แนวคิดว่า ผู้บริหารที่ต้องการอำนาจสูงนั้นจะมุ่งควบคุม บุคคล ข้อมูล และทรัพยากรอื่นที่จำเป็นต่อการที่บรรลุเป้าหมายมากกว่าบุคคล เช่นนี้จะมีคุณลักษณะที่มุ่งการได้มา การใช้หรือการรักษาอำนาจหรืออิทธิพลเหนือผู้อื่น ชอบการแข่งขันกับผู้อื่นในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้ครอบงำได้ สนุกสนานกับบุคคลอื่น มีความต้องการอำนาจ 2 แบบ คือ บุคคล และสถาบัน บุคคลที่มีความต้องการอำนาจส่วนบุคคลสูงจะ

ต้องการครอบงำผู้อื่น พวกเขาคาดหวังให้ผู้ตามจงรักภักดีต่อพวกเขา โดยส่วนตัวแทนที่จำเป็นต่อองค์กร ในทางกลับกันบุคคลที่มีความต้องการทางสถาบันสูงจะมุ่งที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อที่จะแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร พวกเขาชอบทำงานตามวิถีทางขององค์กร และเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กรนอกจากนี้ ได้มีข้อคำถามเกี่ยวกับความต้องการอำนาจสูง 4 ข้อ ดังนี้

10.2.3 ผู้ที่มีความต้องการสูงด้านอำนาจ จะมีลักษณะดังนี้ (นรา สมประสงค์.

2544 : 144)

- 1) อยากรักษาอิทธิพลและนำผู้อื่น
- 2) อยากทำการควบคุมผู้อื่น
- 3) ผูกติดกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม
- 4) ชอบแนะนำ ให้ความคิดเห็น ประเมินและพยายามให้ผู้อื่นเป็นไป

ตามที่ตนคิด

- 5) ชอบแสวงหาคำแห่งผู้นำเมื่อมีกิจการกลุ่ม

10.2.4 จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปลักษณะบุคลิกภาพของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง ได้ดังนี้

- 1) ต้องการมีอิทธิพลและนำผู้อื่น
- 2) แสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศ อำนาจให้กับตนเอง
- 3) ชอบแข่งขันกับบุคคลอื่นในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้เขาครอบงำได้
- 4) มักจะชักจูงให้บุคคลอื่นคล้อยตามหรือโน้มน้าวให้ทำในสิ่งที่ตนเอง

ต้องการ

- 5) เป็นคนพูดจาเปิดเผย บังคับ เรียกร้อง
- 6) ชอบสอน ชอบพูดในที่ประชุม
- 7) ต้องการความเป็นผู้นำในกลุ่ม
- 8) ต้องการงานให้เหนือกว่าผู้อื่น
- 9) มีความกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้มีประสิทธิภาพ
- 10) เชื่อในระบบอำนาจ ความยุติธรรม

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ พบว่าแรงจูงใจ เป็นกระบวนการที่สำคัญที่ช่วยพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร และสามารถพัฒนาประเทศได้ การศึกษาของแมคคิลเลนดัล กล่าวว่า แรงจูงใจทางสังคมเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้ โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ สามารถเริ่มต้นเรียนรู้ตั้งแต่สถาบัน

ครอบครัว ผู้ปกครองต้องให้ความสำคัญกับการปลูกฝังให้เด็กเกิดแรงจูงใจได้อย่างเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป เพราะโดยทั่วไปบุคคลแต่ละคนจะมีแรงจูงใจ แต่จะมีขนาดมากน้อย แตกต่างกันไป แรงจูงใจอย่างใดอย่างหนึ่งจะมีความโน้มเอียงที่จะเป็นคุณลักษณะของบุคคล และหากต้องการสร้างบุคลากรในหน่วยงานให้มีแรงจูงใจภายในที่เหมาะสมก็สามารถพัฒนาด้วยการฝึกอบรม นับได้ว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ผู้บริหารควรสร้างให้เกิดขึ้นแก่ตนเองและผู้ร่วมงาน เพื่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กร

11. ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก

โดยนักจิตวิทยาชาวรัสเซียชื่อพาฟลอฟได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ เป็นพฤติกรรมที่ตอบสนอง โดยอัตโนมัติ ทฤษฎีนี้เป็นการเรียนรู้ถึงกระบวนการต่อเนื่องที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งกระตุ้นและการตอบสนอง นักทฤษฎีวางเงื่อนไขแบบคลาสสิกค่านึงว่าสิ่งมีชีวิต (สัตว์และมนุษย์) เป็นผู้ตอบสนอง ซึ่งสามารถสอนให้เกิดพฤติกรรมเฉพาะอย่างโดยอาศัยการกระทำซ้ำหรือการวางเงื่อนไข คำว่าการวางเงื่อนไข หมายถึง ความเป็นอัตโนมัติในการตอบสนองต่อสถานการณ์ซึ่งสร้างขึ้นซ้ำๆ ตัวอย่างที่มีชื่อเสียงที่สุดคือ พาฟลอฟ สังเกตว่าสุนัขจะน้ำลายไหลเมื่อเห็นชิ้นเนื้อ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นชิ้นเนื้อกับการเกิดน้ำลายไหลของสุนัขเป็นปฏิกิริยาที่เกิดต่อเนื่องกัน ทำให้เกิดกระบวนการต่อเนื่องแบบมีเงื่อนไข โดยชิ้นเนื้อเป็นสิ่งกระตุ้นที่ไม่มีเงื่อนไข และการเกิดน้ำลายไหลเป็นการตอบสนองที่ไม่มีเงื่อนไข พาฟลอฟได้ทำการทดลองโดยใช้การสั้นกระดิ่งคู่ไปกับการให้ชิ้นเนื้อแก่สุนัข หลังจากการทดลองหลายครั้ง สุนัขเริ่มเกิดการเรียนรู้ในการตอบสนองต่อเสียงกระดิ่ง นั่นคือ สุนัขได้ยินเสียงกระดิ่งก็จะเกิดอาการน้ำลายไหล แม้ว่าจะไม่เห็นชิ้นเนื้อก็ตาม ดังนั้นเสียงกระดิ่งจึงเป็นสิ่งกระตุ้นที่มีเงื่อนไข ซึ่งทำให้เกิดการตอบสนองที่มีเงื่อนไข ปฏิกิริยาที่ไม่มีเงื่อนไข

12. ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอรัชเบิร์ก(Herzberg)

ทฤษฎีเฮอรัชเบิร์กเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เฮอรัชเบิร์กได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกันคือคนที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล

12.1 ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator factors)

เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการดังนี้

การสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำสำเร็จมีคนยอมรับเขา ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือ พนักงานรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ น่าทำ ความรับผิดชอบ คือ พนักงานรู้สึกว่าเขารับผิดชอบตนเองและงานของเขา โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ การเจริญเติบโต คือ พนักงานตระหนักว่าเขามีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมและมีความเชี่ยวชาญ

12.2 ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene factors)

เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงานเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงาน เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ปัจจัยนี้ประกอบด้วย 10 ประการดังนี้ 1.นโยบายและการบริหารคือ พนักงานรู้สึกว่าฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีและเขารู้ถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่ 2.การนิเทศงาน คือพนักงานรู้สึกว่าผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ 3.ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือพนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา 4. ภาวะการทำงาน คือพนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของที่ทำงาน 5. ค่าตอบแทนการทำงาน คือพนักงานรู้สึกว่าค่าตอบแทนเหมาะสม 6.ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน 7.ชีวิตส่วนตัว คือพนักงานรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว 8. ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือหัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง 9. สถานภาพ คือพนักงานรู้สึกว่างานเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี 10. ความมั่นคง คือพนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่

ปัจจัยบำรุงรักษาไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงาน ได้ ซึ่งพนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรอง ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่างๆเพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

Frederick Herzberg, (งานงค์ บุญชู. 2531 : 32) ได้เสนอทฤษฎีจูงใจให้ชื่อว่า “ทฤษฎีจูงใจด้วยปัจจัย 2 กลุ่ม (Two – Factor Theory of Motivation)” ทฤษฎีนี้เน้นให้กระตุ้นจูงใจคนให้ปฏิบัติงาน โดยการใช้ปัจจัยเป็นเครื่องกระตุ้นจูงใจ ซึ่งจัดแบ่งไว้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มปัจจัยจูงใจในการทำงาน (Motivation factors) กลุ่มปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

(Maintenance or hygiene factors) แต่ละกลุ่มปัจจัยประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. กลุ่มปัจจัยจูงใจในการทำงาน

เป็นกลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อจัดให้มีขึ้น หากไม่ได้จัดให้มีขึ้น ไม่ได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในหมู่ผู้ปฏิบัติงานแต่อย่างใดปัจจัยกลุ่มนี้ย่อมสามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงาน (Motivator) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ การพัฒนาและความก้าวหน้า ลักษณะและขอบเขตของงาน ความเป็นไปได้เกี่ยวกับการเจริญงอกงามของกิจการ ภาวะที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบ

2. กลุ่มปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

เป็นกลุ่มปัจจัยที่จำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นสิ่งจรรโลงใจหรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไป หากขาดปัจจัยกลุ่มนี้เสียแล้ว อาจยังความไม่พอใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ แต่ปัจจัยกลุ่มนี้มีได้มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจ ได้แก่ 1.นโยบายและการบริหารองค์การ 2. การควบคุมดูแลช่วยเหลือแนะนำทางเทคนิค 3.ความสัมพันธ์ที่ฝ่ายปฏิบัติงานพึงมีต่อผู้บังคับบัญชา 4.ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่มีฐานะตำแหน่งหน้าที่เสมอกัน 5.ความสัมพันธ์ที่ฝ่ายผู้บังคับบัญชาพึงมีต่อผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา 6.การจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้าง 7.ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน 8.สภาพชีวิตส่วนตัว 9.เงื่อนไขการทำงาน 10.สถานภาพของผู้ปฏิบัติงาน (เช่น ตำแหน่ง, ชั้น, ยศ เป็นต้น)

สรุปได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จัดให้มีขึ้นเพื่อสร้างบรรยากาศแวดล้อม บำรุงจิตใจผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความรู้สึกหรือสุขภาพจิตเป็นปกติเท่านั้น ถ้าหากมิได้จัดให้มีขึ้นผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกไม่พอใจ ความไม่พอใจในหมู่ผู้ปฏิบัติงานย่อมเกิดขึ้นได้ และอาจยังความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่งานได้ ส่วนปัจจัยจูงใจ จัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นเงื่อนไขกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้กระตือรือร้นในการทำงานยิ่งขึ้น บางท่านเรียกปัจจัยค้ำจุนว่า “ปัจจัยแวดล้อม (Extrinsic factors)” และเรียกปัจจัยจูงใจว่า “ปัจจัยแท้ (Intrinsic factors)” Massie & Douglas ได้แสดงให้เห็นผลที่จะพึงปรากฏขึ้นจากการจัดให้มีหรือมิได้จัดให้มีปัจจัยทั้ง 2 กลุ่ม ทฤษฎีจูงใจของ Frederick Herzberg มุ่งบำบัดความต้องการของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นที่พอใจ โดยมีความหวังว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการบำบัดความต้องการให้เป็นที่พอใจก็จะทำให้เขามีกำลังใจปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และมุ่งในด้านการสร้างบรรยากาศในโรงงานทั้งบรรยากาศแวดล้อมที่ส่งเสริมให้คนมีกำลังใจทำงานและบรรยากาศที่กระตุ้นจูงใจโดยตรงให้

คนทำงาน โดยมีเป้าหมายอยู่ที่การกระตุ้นใจให้คนปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและเต็มพลังความสามารถ และการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งผ่านสภาพที่เรียกว่า“ความพอใจ (Satisfaction)” ของผู้ปฏิบัติงาน โดยเน้นการสร้างบรรยากาศในวงงาน (จันงค์ บุญชู. 2531 : 34)

สุภพ กันธิมา (2550 : 19-22) ได้กล่าวถึงแนวคิดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งต้องมีองค์ประกอบ ได้แก่
 - 1.1 ความพึงพอใจต่อผลงานที่ได้ปฏิบัติ
 - 1.2 ความพึงพอใจต่อการยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในผลงานที่ได้ปฏิบัติ
 - 1.3 ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทำให้รู้สึกพอใจหรือภูมิใจ
2. ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ซึ่งต้องมีองค์ประกอบ ได้แก่
 - 2.1 เกณฑ์พิจารณา การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของที่เหมาะสม
 - 2.2 หน่วยงานส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและหาความรู้เพิ่มเติม
 - 2.3 หน่วยงานจัดให้มีการศึกษาดูงานเกี่ยวกับงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ
 - 2.4 หน่วยงานมีการคัดเลือกผู้ที่จะไปศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศอย่างเป็นธรรม
 - 2.5 งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในหน้าที่การงานและด้านส่วนตัว
 - 2.6 หน่วยงานให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปด้วยความยุติธรรม
 - 2.7 หน่วยงานเปิดโอกาสหรือสนับสนุนให้มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
 - 2.8 หน่วยงานจัดให้มีการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นประจำ
 - 2.9 มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและมีความมั่นใจถึงความมั่นคงในอนาคต
 - 2.10 มีโอกาสจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าในปัจจุบัน
 - 2.11 หน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ

3. ด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งต้องมียกประกอบ ได้แก่

- 3.1 ได้รับการยอมรับนับถือในผลงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจาก
ผู้บังคับบัญชา
- 3.2 ได้รับการยอมรับนับถือ ในอาชีพและความสำเร็จจากครอบครัวญาติที่
น้องและเพื่อนฝูง
- 3.3 หน่วยงานได้รับการยอมรับจาก หน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและ
ภาคเอกชน
- 3.4 ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน
บุคคลภายนอก
- 3.5 ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้เป็นสิ่งที่มีเกียรติ และ
ได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก

4. ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งต้องมียกประกอบ ได้แก่

- 4.1 ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
- 4.2 พอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ
- 4.3 สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ซึ่งต้องมียกประกอบ ได้แก่

- 5.1 พอใจกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้
- 5.2 งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ
- 5.3 งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ เป็น
งานที่ต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบและทักษะ
- 5.4 งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่

6. ด้านค่าตอบแทน ซึ่งต้องมียกประกอบ ได้แก่

- 6.1 ค่าตอบแทนที่ได้รับเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะการทำงาน
เดียวกัน
- 6.2 ค่าตอบแทน ค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับ
หน้าที่ และความรับผิดชอบ
- 6.3 เงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับสามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว
ทันต่อความจำเป็น

7. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งต้องมียกประกอบ ได้แก่

- 7.1 หน่วยงานมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกัน ในการปฏิบัติงาน

7.2 เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในยามที่เดือดร้อน

7.3 ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำกิจกรรมต่างๆ

8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งต้องมีองค์ประกอบ ได้แก่

8.1 หน่วยงานมีผู้บังคับบัญชาปกครอง โดยใช้หลักเหตุผลและยึดหลักความ

ยุติธรรม

8.2 หน่วยงานมีผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นำนุคใหม่ สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดี และรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น

8.3 หน่วยงานมีผู้บังคับบัญชาที่มีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นผู้มองการณ์ไกลมีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆ

8.4 หน่วยงานมีผู้บังคับบัญชามีความใกล้ชิดและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา

9. ด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งต้องมีองค์ประกอบ ได้แก่

9.1 หน่วยงานมีนโยบายในการดำเนินการที่ชัดเจน และเหมาะสม

9.2 หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน

9.3 หน่วยงานมีการมอบหมายหน้าที่ในการรับผิดชอบงานครบทุกงานและเหมาะสม

9.4 หน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน

10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งต้องมีองค์ประกอบ ได้แก่

10.1 สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ

10.2 สถานที่ทำงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

10.3 ในหน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์อื่นที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ อย่างครบถ้วน

11. ด้านสวัสดิการและความมั่นคง ซึ่งต้องมีองค์ประกอบ ได้แก่

11.1 หน่วยงานดำเนินการในเรื่องการจัดหาที่พักให้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง

11.2 หน่วยงานให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพความเป็นอยู่และที่พักอาศัยของพนักงาน

- 11.3 หน่วยงานจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหรือออกกำลังกาย
- 11.4 อาชีพเป็นอาชีพที่มั่นคง
- 11.5 หน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
- 11.6 หน่วยงานให้ความสำคัญและเอาใจใส่เมื่อพนักงานเจ็บป่วย หรือได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่
- 11.7 หน่วยงานมีระบบการประกันการเสี่ยงภัยจากการปฏิบัติงานและเบี้ยประกันเหมาะสม
- 11.8 หน่วยงานจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับอุบัติเหตุต่าง ๆ
- 12. ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ซึ่งต้องมียกประกอบ ได้แก่
 - 12.1 บ้านหนึ่ง บ้านญาติ
 - 12.2 การประกันชีวิต และอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
 - 12.3 การบริการด้านการรักษาพยาบาล
 - 12.4 เงินโบนัส
 - 12.5 ด้านสหภาพการ และการกีฬา
 - 12.6 ที่อยู่อาศัย
 - 12.7 การเดินทางและขนส่งในการปฏิบัติงาน
 - 12.8 การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและรสชาติดี
 - 12.9 การจัดสถานที่พักผ่อน และบริหารห้องสมุด

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ นี้ ผู้วิจัยจะใช้ทฤษฎีของ Frederick Herzberg ซึ่งสังเคราะห์โดย สุกพ กัณธิมา (2550 : 19-22) และแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรอบในการวิเคราะห์ โดยต้องการจะศึกษาว่า มีปัจจัยอะไรบ้างที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล และจากสภาพการบริหารจัดการกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้มีส่วนช่วยเป็นแรงจูงใจของพนักงานเทศบาลตำบลมากน้อย เพียงใด โดยผู้วิจัยได้สรุปประเด็นกรอบแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง แรงจูงใจที่ทำให้งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รู้สึกปลื้มใจกับความสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาดังๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ และพัฒนาให้ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ
2. ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้เป็นสิ่งที่มีเกียรติ และได้รับการยกย่องนับถือบุคคลภายนอกยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ที่เสนอในที่ประชุม ให้มีความสำคัญและชมเชยเมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

3. ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจมีความหลากหลายของงาน ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนาย ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้ลงมือทำและมุ่งสู่ความสำเร็จ

4. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่จะช่วยให้เกิดความรู้สึกลึกภาคภูมิใจ กระตุ้นให้กระตือรือร้นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

5. ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า หมายถึง งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

6. ด้านค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกรวดเร็ว

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ผู้บังคับบัญชาปกครองโดยใช้หลักเหตุผลและยึดหลักความยุติธรรม เป็นผู้นำยุคใหม่ สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับ สถานการณ์ได้ดี และรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน และในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม

8. ด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น หมายถึง การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน อย่างดี มีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในยามเดือดร้อน การได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

9. ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กร ได้แก่ นโยบาย แนวทางในการปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมของพนักงานในการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน การสั่งการและการมอบหมายงานมีความชัดเจน ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงาน

10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติในขณะทำงาน ได้แก่ อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการ

ปฏิบัติงาน มีเพียงพอในการปฏิบัติงาน การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และมีเครื่องมือและอุปกรณ์อื่นที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ อย่างครบถ้วน

11. ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น หมายถึง บำเหน็จ บำนาญที่ท่านจะได้รับเป็นที่น่าพอใจ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการ ด้านการรักษาพยาบาล เงิน โบนัส สันทนาการและการกีฬา ที่พักอาศัย การเดินทาง จำหน่ายอาหาร ณ บริเวณที่ทำงาน มีคุณภาพดี และราคายุติธรรม สถานที่พักผ่อนและบริหารห้องสมุด

12. ด้านสวัสดิการและความมั่นคง หมายถึง หน่วยงานให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพความเป็นอยู่และที่พักอาศัย มีสถานที่พักผ่อนหรือออกกำลังกาย ให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้ความสำคัญและเอาใจใส่เมื่อพนักงานเจ็บป่วย หรือได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ มีระบบการประกันการเลี้ยงชีพจากการปฏิบัติงานและเบี้ยประกันเหมาะสม และจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับอุบัติเหตุต่าง ๆ

สรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือคิดริเริ่มเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช้เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษทั้งนี้จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ พบว่าแรงจูงใจ เป็นกระบวนการที่สำคัญที่ช่วยพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร และสามารถพัฒนาประเทศได้ การศึกษาของแมคคิลเลนด์ กล่าวว่า แรงจูงใจทางสังคมเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้ โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ สามารถเริ่มต้นเรียนรู้ตั้งแต่สถาบันครอบครัว ผู้ปกครองต้องให้ความสำคัญกับการปลูกฝังให้เด็กเกิดแรงจูงใจได้อย่างเหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป เพราะโดยทั่วไปบุคคลแต่ละคนจะมีแรงจูงใจ แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน แรงจูงใจอย่างใดอย่างหนึ่งจะมีความโน้มเอียงที่จะเป็นคุณลักษณะของบุคคล และหากต้องการสร้างบุคลากรในหน่วยงานให้มีแรงจูงใจภายในที่เหมาะสมก็สามารถพัฒนาด้วยการฝึกอบรม นับได้ว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ผู้บริหารควรสร้างให้เกิดขึ้นแก่ตนเองและผู้ร่วมงาน เพื่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

1. ความหมายของการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจ เป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่จะทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับภารกิจต่างๆ ของรัฐได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมเหล่านั้น มีผู้รู้ได้ให้นิยามความหมายคำว่า การกระจายอำนาจดังนี้

ชัยรัตน์ พัฒเนจริญ (2540 : 14-15) ได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจทางการปกครองและการบริหารโดยทั่วไปมี 2 กรณี ดังนี้

กรณีที่หนึ่ง การแบ่งอำนาจการปกครอง (Deacon contraption) หมายถึงการมอบอำนาจหน้าที่ของรัฐบาลไปให้ราชการในส่วนภูมิภาคมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามแต่รัฐบาลจะมอบหมายให้ภายใต้เขตพื้นที่ที่กำหนดขึ้น โดยให้มีอำนาจการใช้ดุลพินิจ ตัดสินใจแก้ปัญหา ตลอดจนการริเริ่มตามกรอบแห่งนโยบายของรัฐที่วางไว้

กรณีที่สอง การมอบอำนาจให้ท้องถิ่นปกครองตนเอง (Devolution) หมายถึงการมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่น มีอิสระในการตัดสินใจด้านการปกครองและการบริหาร ในเขตพื้นที่ด้วยตนเอง ลักษณะการกระจายอำนาจดังกล่าวมีองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่องค์กร ที่ได้รับการกระจายอำนาจนั้น จะต้องมีการเลือกตั้งเพื่อให้คนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการและสภาพเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการบริหารจัดการ มีอำนาจออกกฎหมายข้อบังคับ และบัญชาบุคคล เพื่อดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์กรตนเอง และมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในอาณาเขตตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายของรัฐ โดยทั่วไปแล้วการกระจายอำนาจรัฐ มี 3 รูปแบบ แต่ละรูปแบบบ่งบอกถึงระดับของการกระจายอำนาจไว้ดังนี้

1. การกระจายอำนาจอำนาจแบบมีการควบคุมจากส่วนกลาง (Controlled decentralization) หมายถึง รัฐมอบอำนาจการตัดสินใจให้ท้องถิ่นดำเนินการเอง โดยมีการควบคุมกำกับจากรัฐทุกขั้นตอน

2. การกระจายอำนาจแบบรัฐราษฎร์ร่วมดำเนินการ (Co-operative decentralization) มีความหมายเป็นสองลักษณะ ลักษณะแรก หมายถึง รัฐมอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่เจ้าหน้าที่ของรัฐร่วมเข้าร่วมตัดสินใจในการดำเนินการ ตั้งแต่ร่วมกำหนดคน นโยบาย วางแผน และปฏิบัติตามแผน ตลอดจนการติดตามประเมินผล ลักษณะที่สอง แบ่งระดับความรับผิดชอบของปฏิบัติงานในบางขั้นตอนมอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตัดสินใจดำเนินการ บางขั้นตอนมอบอำนาจให้เจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินการ

3. การกระจายอำนาจแบบมีอิสระในการตัดสินใจ และรับผิดชอบดำเนินการ

ด้วยตนเอง (Local-self decision making) หมายถึง รัฐมอบอำนาจให้ท้องถิ่นตัดสินใจกำหนดนโยบาย วางแผนดำเนินงาน ปฏิบัติตามแผน และควบคุมกำกับให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ท้องถิ่นกำหนดโดยอิสระ

สถาบันดำรงราชานุภาพ (2540 : 12) ได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจไว้ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่ 1 การกระจายอำนาจตามอาณาเขต (Size and Boundary) หมายถึงการมอบอำนาจไปให้ท้องถิ่นจัดกิจกรรมหรือบริหารสาธารณะภายในท้องถิ่นเองและมีอิสระบางประการในการปกครอง เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และสุขาภิบาล เป็นต้น ลักษณะที่ 2 การกระจายอำนาจตามกิจการ (Functional) หมายถึงการมอบองค์การสาธารณะจัดทำกิจกรรมประเภทใด ประเภทหนึ่ง เพื่อให้มีอิสระในการดำเนินงานให้เหมาะสมกับเทคนิคของงานนั้น เช่น การไฟฟ้า การประปา และการโทรทัศน เป็นต้น

ชำนาญ ยูวบูรณ์ (2503 : 18) ได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจไว้ 2 แนวทาง คือ แนวทางที่ 1 แนวทฤษฎีดั้งเดิม ซึ่งมีความหมายใน 2 ลักษณะ อันได้แก่

1. การกระจายอำนาจตามอาณาเขต (Decentralization by territory) ซึ่งหมายถึง การมอบอำนาจให้ท้องถิ่นจัดทำกิจการ หรือบริการสาธารณะภายในขอบเขตแต่ละท้องถิ่นและท้องถิ่นมีอิสระบางประการในการปกครองตนเอง

2. การกระจายอำนาจตามกิจการ (Decentralization by function) ซึ่งหมายถึง การมอบอำนาจให้องค์การสาธารณะ จัดทำกิจการประเภทใดประเภทหนึ่ง เพื่อให้มีอิสระในการดำเนินงานเหมาะสมแก่เทคนิคของงานนั้น แนวทางที่ 2 แนวทฤษฎีใหม่ เห็นว่าการที่จะพิจารณาว่าเป็นการรวมอำนาจหรือการกระจายอำนาจ ควรพิจารณาว่า อำนาจวินิจฉัยชี้ขาดอยู่ที่องค์การปกครองเดียวหรือหลายองค์การปกครอง ถ้ารวมอยู่ในองค์การปกครองเดียวกันเรียกว่ารวมอำนาจ แต่ถ้าอำนาจนี้ตกอยู่หลายองค์การเรียกอองค์การเหล่านี้ว่าองค์การการกระจายอำนาจ แนวทฤษฎีนี้ไม่เห็นด้วยที่จะแยกความหมายของการกระจายอำนาจออกเป็นการกระจายอำนาจตามอาณาเขต และการกระจายอำนาจตามกิจการ

วรพจน์ วิสสุตพิชญ์ (2543 : 12 ; อ้างถึงใน ปิยะนุช เงินคล้าย. 2546 : 11-14) ได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจไว้ดังนี้ 1. การกระจายอำนาจ คือ การโอนกิจการบริการสาธารณะบางเรื่อง จากรัฐหรือองค์การปกครองส่วนกลางไปให้ชุมชน ซึ่งตั้งอยู่ในท้องถิ่นต่างๆของประเทศ หรือ หน่วยงานรับผิดชอบจัดทำอย่างเป็นอิสระจากองค์การปกครองส่วนกลาง และอย่างอิสระจากองค์การปกครองส่วนกลางการกระจายอำนาจตามอาณาเขตมีลักษณะ 5 ประการดังนี้

1. เกิดการยอมรับว่าความต้องการส่วนร่วมของราษฎร หรือประชาชน

ของมหาชน (Public interest) นั้น มีทั้งที่เป็นความต้องการส่วนรวมของราษฎร ทั่วทั้งประเทศ และความต้องการของกิจการที่ทำไปเพื่อตอบสนองความต้องการส่วนรวมของราษฎร จึงมีทั้ง กิจการระดับชาติและกิจการระดับท้องถิ่น รัฐหรือองค์กรปกครองส่วนกลางควรจำกัดตนเองอยู่ เฉพาะการจัดทำกิจการระดับชาติเท่านั้น ส่วนกิจการระดับท้องถิ่นควรมอบหมายให้ราษฎรใน ท้องถิ่นรับผิดชอบ จัดทำกันเองอย่างอิสระเพราะราษฎรในท้องถิ่น ย่อมทราบความต้องการ ส่วนรวมของตนเองและเล็งเห็นถึงปัญหาตลอดจนวิธีแก้ไขปัญหา การตอบสนองความต้องการ ส่วนรวมได้ดีกว่าเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนกลางที่อยู่ตามภูมิภาคต่างๆ

2. กฎหมายจัดตั้งชุมชนในท้องถิ่นต่างๆของประเทศขึ้นเป็นองค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่น อาจหน้าที่จัดทำกิจการท้องถิ่นที่กำหนดให้ไว้และตอบสนองความ ต้องการส่วนรวมของราษฎรที่เป็นสมาชิกของชุมชนนั้นๆและรับรองให้องค์การที่จัดตั้งขึ้นมี ฐานะเป็นนิติบุคคล คือ มีความสามารถ มีสิทธิและหน้าที่ของให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

3. องค์กรหรือผู้แทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เป็นนิติบุคคลซึ่ง เป็นผู้ที่ทำหน้าที่จัดการนิติบุคคล เช่น ดำเนินการต่างๆเพื่อให้ได้มาซึ่งสามารถทำหน้าที่จัดการ นิติบุคคล ได้อย่างเป็นอิสระจากองค์กรของรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนกลาง

4. บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ต่างๆที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือองค์กร หรือองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นนิติบุคคล ในการจัดการนิติบุคคลนี้ จะต้องอยู่ในสังกัดขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวคือ ต้องได้รับการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และโดยเฉพาะอย่างยิ่งอยู่ภายใต้ อำนาจบังคับบัญชาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นนิติบุคคลจะต้องเป็นอิสระทางการคลัง คือ มีแหล่งรายได้และอำนาจจัดสรรรายได้ เพื่อใช้จ่ายในการจัดกิจการอันอยู่ในขอบเขตแห่ง อำนาจหน้าที่ของตน อิสระทางการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนี้เกิดขึ้น ได้ยาก เพราะ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักจะมีรายได้จำกัด การจัดกิจการสาธารณะ ให้มี ประสิทธิภาพและทั่วถึงจะต้องอาศัยเงินอุดหนุนเป็นเรื่องบีบบังคับให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น จัดทำกิจการท้องถิ่น ไปในทิศทางที่ส่วนกลางต้องการ

6. การกระจายอำนาจตามบริการหรือการกระจายอำนาจทางเทคนิค คือการ ถ่ายโอนภารกิจสาธารณะบางกิจการ จากรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนกลางไปให้หน่วยงานรับ รับผิดชอบ โดยจัดทำแยกต่างหากและเป็นอิสระจากองค์กรปกครองส่วนกลาง การกระจายอำนาจ รูปแบบนี้มีแนวโน้มที่จะพัฒนาขึ้นเรื่อยๆกิจการบริการสาธารณะที่โอนจากองค์กรปกครอง ส่วนกลาง โดยปกติแล้วจะเป็นกิจการที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญทางเทคโนโลยี หรือ

ที่ต้องอาศัยความคล่องตัวสูงและไม่อยู่ภายใต้ระเบียบที่เคร่งครัดของระบบราชการ

สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจ เป็นลักษณะการปกครองที่รัฐ ถ่ายโอนภารกิจ สาธารณะบางกิจการ ไปสู่ส่วนท้องถิ่นซึ่งมีทั้งลักษณะของการการกระจายอำนาจตามอาณาเขต และการกระจายอำนาจตามกิจการ ซึ่งทั้งนี้ ประชาชนในพื้นที่ต้องได้รับผลประโยชน์อย่าง สูงสุดและมีส่วนร่วมในกิจการนั้นๆ แต่ที่ผ่านมากการถ่ายโอนภารกิจมักจะไม่ค่อยประสบความสำเร็จอย่างเต็มที่เนื่องจากมีปัญหบางประการ เช่น การถ่ายโอนภารกิจ ไม่สอดคล้องกับการถ่ายโอนงบประมาณ กล่าวคือ ส่วนกลางถ่ายโอนงาน บุคคล แต่ การจัดสรรงบประมาณ ล่าช้า ทำให้เกิดปัญหาในการดำเนินงาน หรืองานบางด้านมีการถ่ายโอนงาน แต่ไม่ได้ถ่ายโอน บุคคลากร ทำให้การดำเนินงานไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร โดยเฉพาะในส่วนขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น กิจการบางอย่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาด ความรู้ความชำนาญ ทางเทคโนโลยี

กฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงได้กล่าวถึงเฉพาะการบริหารราชการส่วน ท้องถิ่นตามหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา 67 ตามลำดับ ดังนี้

1. การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล

เนื่องจากสภาตำบลซึ่งจัดตั้งขึ้นตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 ในขณะนั้นไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลทำให้การบริหารงานไม่สามารถดำเนิน ไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน สมควรปรับปรุงฐานะของสภา ตำบล และการบริหารงานของสภาตำบลเสียใหม่ให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ ประชาชนได้มากขึ้น รวมทั้งการยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็น องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นราชการส่วนท้องถิ่น ได้

ต่อมาเกิดกระแสสนับสนุนการปกครองท้องถิ่น และนำมาซึ่งการเรียกร้องให้ รัฐบาลพิจารณากระจายอำนาจการปกครองตนเอง ไปสู่ท้องถิ่นระดับตำบล จึงได้มีการประกาศ ใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 3 มีนาคม พ.ศ. 2538 และต่อมาได้ประกาศจัดตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 617 แห่ง และให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล ครั้งแรกเมื่อวันที่ 21 พ.ศ. 2538 ส่วน

สภาตำบลทั่วประเทศได้รับการยกฐานะเป็นนิติบุคคลทั้งหมดและเมื่อวันที่ 19 ม.ค. 2539 กระทรวงมหาดไทยประกาศจัดตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบล เพิ่มขึ้นอีก 2,143 แห่ง หรือการเพิ่ม องค์การบริหารส่วนตำบล แบบก้าวกระโดดในปี 2541 ให้เป็น 6 พันกว่าแห่ง และระบุนำให้ เป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นจนถึงปัจจุบัน พ.ศ. 2547 จำนวน องค์การบริหารส่วนตำบล ได้ เพิ่มขึ้นตามการพัฒนาท้องถิ่น คือ มีจำนวนทั้งสิ้น 6,744 แห่ง (กรมการปกครอง. 2547 : 20)

ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 (2542 : 1-20) ได้มีบทบัญญัติที่กำหนดให้มีการยุบรวมองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลอาจรวมกับองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเขตติดต่อกันภายในเขตอำเภอเดียวกันได้ ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น
2. องค์การบริหารส่วนตำบลอาจรวมกับหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีเขตติดต่อกันภายในเขตอำเภอเดียวกันได้ ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น
3. องค์การบริหารส่วนตำบลใดมีจำนวนประชากรทั้งหมดไม่ถึง 2,000 คน เป็นเหตุให้ไม่สามารถบริหารงานพื้นที่นั้นให้มีประสิทธิภาพได้ ให้กระทรวงมหาดไทย ประกาศยุบองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว โดยให้รวมพื้นที่เข้ากับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นที่มีเขตติดต่อกันภายในเขตอำเภอเดียวกัน หรือให้รวมพื้นที่เข้ากับหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีเขตติดต่อกันภายในเขตอำเภอเดียวกัน ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2546 ได้กำหนดเพิ่มเติมให้สภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันเป็นเวลา 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ก็อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ ทั้งนี้เพื่อให้มีความสัมพันธ์กับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และเป็นไปตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ดังนี้

2.1 หน้าที่ทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ การพัฒนาตำบล

ในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (มาตรา 66)

2.2 หน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกระทำในเขตตำบล ต้องกระทำในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 67) ดังต่อไปนี้

2.2.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

2.2.3 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

2.2.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

2.2.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

2.2.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

2.2.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

2.2.7 คู่ມครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

2.2.8 บำรุงรักษาศิลปประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม

อันดีของท้องถิ่น

2.2.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรร

งบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

2.3 หน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 68) ดังต่อไปนี้

2.3.1 ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตร

2.3.2 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

2.3.3 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

2.3.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและ

สวนสาธารณะ

2.3.5 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

2.3.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน

2.3.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

2.3.8 การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของ

แผ่นดิน

2.3.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.3.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

2.3.11 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

2.3.12 การท่องเที่ยว

2.3.13 การผังเมือง

3. สภาพองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาพองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงและมีวาระในการดำรงตำแหน่ง 4 ปี สามารถพิจารณาได้ดังนี้ (มาตรา 45)

3.1 สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

3.1.1 ให้มีสมาชิกขององค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 2 คน

3.1.2 ในกรณีเขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 1 หมู่บ้าน ให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 6 คน

3.1.3 ในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 2 หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ 3 คน

ผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แต่มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิรับสมัครเลือกตั้งที่ได้แก้ไขตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 (มาตรา 47)

1) มีชื่อในทะเบียนบ้านตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎรใน หมู่บ้านของตำบลที่สมัครรับเลือกตั้งเป็นเวลาติดต่อกัน ไม่น้อยกว่าหนึ่งปีจนถึงวันรับสมัครเลือกตั้ง

2) ไม่เป็นผู้มีพฤติกรรมในทางทุจริตหรือพ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภา ตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่นหรือ ที่ปรึกษาหรือเลขานุการของผู้บริหารท้องถิ่น เพราะเหตุที่มีส่วนได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือ ทางอ้อมในสัญญาหรือกิจกรรมที่ทำกับสภาตำบลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่ถึงห้า ปีนับถึงวันสมัครรับเลือกตั้ง

3) มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามประการอื่นเช่นเดียวกับ

ผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

3.2 องค์ประกอบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

3.2.1 ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน และรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภา หรือมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 48)

3.2.2 ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งเป็นเลขานุการสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 57)

3.3 อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 46) มีดังนี้

3.3.1 ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทาง ในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.3.2 พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

3.3.3 ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของทางราชการ

4. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (แต่เดิมเรียก “คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล” เป็นองค์การฝ่ายบริหารทำหน้าที่บริการกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามมติข้อบัญญัติและแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรับผิดชอบต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และงบประมาณรายจ่ายประจำปี รายงานผลการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายเงินต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งมีหน้าที่อื่นๆ ตามที่ราชการมอบหมาย โดยมีวาระดำรงตำแหน่ง 4 ปี ผู้บริหารประกอบด้วย 1) นายองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น (มาตรา 58) 2) รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนไม่เกิน 2 คน ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 58/1)

4.1 อำนาจหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 59) มี ดังต่อไปนี้

4.1.1 กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบายแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลข้อบัญญัติ ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

4.1.2 สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

4.1.3 แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

4.1.4 วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

4.1.5 รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล

4.1.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

4.2 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่งเมื่อ (มาตรา 64)

4.2.1 ถึงคราวออก

4.2.2 ตาย

4.2.3 ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อนายอำเภอ

4.2.4 ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม

4.2.5 กระทำฝ่าฝืนมาตรา 64/2

4.2.6 ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้พ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 87/1 วรรคห้า หรือมาตรา 92

4.2.7 ถูกจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

4.2.8 ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนไม่น้อยกว่าสามในสี่ ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มาลงคะแนนเสียงเห็นว่าจะไม่สมควรดำรงตำแหน่งต่อไป

ในส่วนของพนักงานตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น จะจำแนกแบ่งการบริหารออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหัวหน้าสำนักงาน

2. ส่วนต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น เช่น ส่วนการคลัง ส่วนโยธา เป็นต้น

เพื่อประโยชน์แก่การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลอาจขอให้ข้าราชการพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานราชการของรัฐและวิสาหกิจ หรือหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราวโดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิมได้ ทั้งนี้ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตได้ตามความจำเป็น ในกรณีที่เป็นการจ้างข้าราชการซึ่งไม่อยู่ในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ให้กระทรวงมหาดไทยทำความตกลงกับหน่วยงานต้นสังกัดก่อนแต่งตั้ง จำนวนพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ตารางที่ 1 ชั้นองค์การบริหารส่วนตำบล

ชั้นองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวนพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล
ชั้น 1	21 คน
ชั้น 2	12 คน
ชั้น 3	6 คน
ชั้น 4	4 คน
ชั้น 5	3 คน (ปลัด, ส่วนการคลัง, โยธา)

บริบทของอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

1. ประวัติความเป็นมาของอำเภอ

อำเภอบ้านดุง เดิมเป็นส่วนหนึ่งของอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย 3 ตำบล คือ ตำบลบ้านจันทน์ ตำบลดงเย็น และตำบลบ้านดุง ได้ประกาศยกฐานะเป็น "กิ่งอำเภอบ้านดุง" เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2502 และได้ประกาศเป็น "อำเภอบ้านดุง" เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2506 ทางราชการ ได้ตั้งชื่ออำเภอกว่า "อำเภอบ้านดุง" ก็เพราะว่า ที่ว่าการอำเภอบ้านดุง ได้ตั้งอยู่ในท้องที่ตำบลบ้านดุง ซึ่งเป็นชื่อที่ประชาชนรู้จักกันคืออยู่แล้ว

2. สภาพทั่วไป

2.1. ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอบ้านดุง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ของจังหวัดอุดรธานี ในพื้นที่หมู่ที่ 6 ตำบลศรีสุทโธ ห่างจากตัวจังหวัดอุดรธานี โดยระยะทางรถยนต์ 75 กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานคร โดยระยะทางรถยนต์ 642 กิโลเมตร

เนื้อที่

อำเภอบ้านดุงมีเนื้อที่ทั้งหมด 923.768 ตารางกิโลเมตร คิดเป็น 7.875 เปอร์เซ็นต์ ของพื้นที่ทั้งจังหวัดอุดรธานี

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอโพนพิสัยและอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย
 ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอทุ่งฝนและอำเภอพิบูลย์รักษ์ จังหวัดอุดรธานี
 ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอบ้านม่วง และอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัด

สกลนคร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอเพ็ญและอำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี

2.2 ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ เป็นพื้นที่ราบสูงสลับที่ราบดอน และที่ราบลุ่ม ประมาณ 50% เป็นป่าโปร่ง และป่าเบญจพรรณ ดินเป็นดินปนทราย มีความเค็มสูง และภูเขาที่มีแหล่งน้ำที่สำคัญ คือ ลำห้วยหลวง ลำห้วยสงคราม และลำห้วยทวน เดิมในการเพาะปลูกเป็นอย่างมาก รวมทั้งเป็นแหล่งน้ำดิบเพื่อผลิตน้ำประปาแก่ราษฎร

2.3 ลักษณะภูมิอากาศ

โดยทั่วไปมีลักษณะภูมิอากาศ คล้ายกับอำเภออื่นๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 3 ฤดู ได้แก่ ฤดูร้อนเริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์-เมษายน สภาพอากาศจะร้อนและแห้งแล้ง ส่วนฤดูฝนเริ่มในเดือนพฤษภาคม-ตุลาคม ปริมาณน้ำฝนมากจนเกิดภาวะน้ำท่วมในบางพื้นที่ ของอำเภอ และฤดูหนาว เริ่มในเดือนพฤศจิกายน-มกราคม อากาศหนาวเย็น และแห้งแล้ง

3. การเมืองและการปกครอง

3.1 หน่วยการปกครอง อำเภอบ้านดุง แบ่งการปกครองออกเป็น 12 ตำบล 147 หมู่บ้าน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 1 เทศบาลเมือง (ตำบลศรีสุทโธ) 34 ชุมชน และ 12 องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

3.1.1 ตำบลบ้านดุง ประกอบด้วย 18 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1 บ้านดุง, หมู่ที่ 2 บ้านนาโสง, หมู่ที่ 3 บ้านดอนคำหวด, หมู่ที่ 4 บ้านโนนสวรรค์, หมู่ที่ 5 บ้านห้วยปลาโค, หมู่ที่ 6 บ้านหนองสองห้อง, หมู่ที่ 7 บ้านหนองไฮ, หมู่ที่ 8 บ้านปอพาน, หมู่ที่ 9 บ้านดุงเหนือ, หมู่ที่ 10 บ้านศรีสามารด, หมู่ที่ 11 บ้านสันติสุข, หมู่ที่ 12 บ้านวังพระองค์, หมู่ที่ 13 บ้านโนนสำราญ, หมู่ที่ 14 บ้านสระแก้ว, หมู่ที่ 15 บ้านปอพานใต้, หมู่ที่ 16 บ้านหนองสองห้องใต้, หมู่ที่ 17

บ้านโนนธงชัย, และหมู่ที่ 18 บ้านห้วยปลาโคเหนือ

3.1.2 ตำบลงเย็น ประกอบด้วย 8 หมู่บ้าน ได้แก่

- 1) บ้านดงเย็น หมู่ที่ 1 (หมู่บ้าน อพป.)
- 2) บ้านป่าเป้า หมู่ที่ 2 (หมู่บ้าน อพป.)
- 3) บ้านดงแสนสุข หมู่ที่ 3 (หมู่บ้าน อพป.)
- 4) บ้านดงสง่า หมู่ที่ 4 (หมู่บ้าน อพป.)
- 5) บ้านดงสวรรค์ หมู่ที่ 5 (หมู่บ้าน อพป.)
- 6) บ้านป่าเป่าน้อย หมู่ที่ 6 (หมู่บ้าน อพป.)
- 7) บ้านโนนชัยศิลป์ หมู่ที่ 7 (หมู่บ้าน อพป.)
- 8) บ้านป่าเป่าทอง หมู่ที่ 8

3.1.3 ตำบลโพนสูง ประกอบด้วย 17 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านโพนสูงสวัสดิ์ หมู่ที่ 1, บ้านโพนสูงเหนือ หมู่ที่ 2, บ้านโพนสูงใต้ หมู่ที่ 3, บ้านปากดงเหนือ หมู่ที่ 4, บ้านหนองแต้ หมู่ที่ 5 (หมู่บ้าน อพป.), บ้านโชคอำนวย หมู่ที่ 6 (หมู่บ้าน อพป.), บ้านนาจาน หมู่ที่ 7 (หมู่บ้าน อพป.), บ้านโนนสำราญ หมู่ที่ 8 (หมู่บ้าน อพป.), บ้านฝาง หมู่ที่ 9, บ้านดงคำพัฒนา หมู่ที่ 10, บ้านปากดงเหนือ หมู่ที่ 11, บ้านสุขสบาย หมู่ที่ 12, บ้านทุ่งโพธิ์ทองหมู่ที่ 13, บ้านโพนสูงน้อย หมู่ที่ 14, บ้านโพนสูงสามัคคี หมู่ที่ 15, บ้านหนองแต้เหนือ หมู่ที่ 16, และบ้านหนองข่า หมู่ที่ 17

3.1.4 ตำบลอ้อมกอ ประกอบด้วย 10 หมู่บ้าน ได้แก่บ้านอ้อมกอ หมู่ที่ 1, บ้านดงคารา หมู่ที่ 2, บ้านโคกคำไหล หมู่ที่ 3 (หมู่บ้าน อพป.), บ้านไผ่ล้อม หมู่ที่ 4 (หมู่บ้าน อพป.), บ้านโนนหอม หมู่ที่ 5 (หมู่บ้าน อพป.), บ้านศรีเจริญ หมู่ที่ 6, บ้านโนนสมบัติ หมู่ที่ 7 (หมู่บ้าน อพป.), บ้านเดชอุดม หมู่ที่ 8 (หมู่บ้าน อพป.), บ้านโนนสมบูรณ์ หมู่ที่ 9 (หมู่บ้าน อพป.), บ้านโนนศรีทอง หมู่ที่ 10

3.1.5 ตำบลบ้านจันทน์ ประกอบด้วย 18 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านจันทน์ หมู่ที่ 1, บ้านโนนศึกษา หมู่ที่ 2, บ้านทรายมูล หมู่ที่ 3 (หมู่บ้าน อพป.), บ้านตุม หมู่ที่ 4, บ้านหนองกา หมู่ที่ 5 (หมู่บ้าน อพป.), บ้านโนนสิมมา หมู่ที่ 6, บ้านหัวฝาย หมู่ที่ 7, บ้านดงยาง หมู่ที่ 8, บ้านเหล่าอุดม หมู่ที่ 9, บ้านบ่อศิลา หมู่ที่ 10, บ้านดงหวาย หมู่ที่ 11, บ้านทรัพย์สมบูรณ์ หมู่ที่ 12, บ้านนาเจริญ หมู่ที่ 13, บ้านสายน้ำผึ้ง หมู่ที่ 14, บ้านดงบาตร หมู่ที่ 15, บ้านนาสีทอง หมู่ที่ 16, บ้านทรายทอง หมู่ที่ 17, และบ้านโนนสิมมาเหนือ หมู่ที่ 18

3.1.6 ตำบลบ้านชัย ประกอบด้วย 9 หมู่บ้าน ได้แก่บ้านชัย หมู่ที่ 1,

บ้านทุ่ง หมู่ที่ 2, บ้านกล้วย หมู่ที่ 3, บ้านนาสีนวล หมู่ที่ 4 (หมู่บ้าน อพป.), บ้านโนนสะอาด หมู่ที่ 5 (หมู่บ้าน อพป.), บ้านค้อเขียว หมู่ที่ 6, บ้านโนนศรีทอง หมู่ที่ 7, บ้านดงไพรวัลย์ หมู่ที่ 8, บ้านโนนสะอาดใต้ หมู่ที่ 9

3.1.7 ตำบลนาไหม ประกอบด้วย 13 หมู่บ้าน ได้แก่บ้านนาไหม หมู่ที่ 1, บ้านฝั่ง หมู่ที่ 2, บ้านนาจีนาค หมู่ที่ 3, บ้านกุดคู หมู่ที่ 4, บ้านท่าบ่อยาง หมู่ที่ 4, บ้านวังคางสูง หมู่ที่ 6, บ้านนาคำวัง หมู่ที่ 7, บ้านสุวอ หมู่ที่ 8, บ้านแสนอุดม หมู่ที่ 9, บ้านเมืองนาซ่า หมู่ที่ 10, บ้านศรีบุญทัน หมู่ที่ 11, บ้านโนนประเสริฐ หมู่ที่ 12, และบ้านทุ่งกว้างพัฒนา หมู่ที่ 13

3.1.8 ตำบลอ่อนนาลับ ประกอบด้วย 8 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านอ่อนนาลับ หมู่ที่ 1, บ้านนาม่วงหมู่ที่ 2, บ้านทุ่งใหญ่ หมู่ที่ 3, บ้านหนองลาด หมู่ที่ 4, บ้านหนองแวง หมู่ที่ 5, บ้านโพธิ์ชัย หมู่ที่ 6, บ้านโพธิ์ท่าเมืองหมู่ที่ 7 และบ้านเทพเทวี หมู่ที่ 8

3.1.9 ตำบลวังทอง ประกอบด้วย 9 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านวังทอง หมู่ที่ 1 (หมู่บ้าน อพป.), บ้านวังดารา หมู่ที่ 2 (หมู่บ้าน อพป.), บ้านเหล่าหลวง หมู่ที่ 3, บ้านคำเจริญ หมู่ที่ 4, บ้านคำเมด หมู่ที่ 5, บ้านวังแสนสุข หมู่ที่ 6 (หมู่บ้าน อพป.), บ้านวังสมบัติ หมู่ที่ 7, บ้านเหล่าหลวงใต้ หมู่ที่ 8, และบ้านวังชัย หมู่ที่ 9

3.1.10 ตำบลบ้านม่วง ประกอบด้วย 14 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านม่วง หมู่ที่ 1 (หมู่บ้าน อพป.), บ้านเมืองไพรหมู่ที่ 2 (หมู่บ้าน อพป.), บ้านกมลศิลป์ หมู่ที่ 3, 4, บ้านสามัคคี หมู่ที่ 4, บ้านศรีเมือง หมู่ที่ 5, บ้านหนองสว่าง หมู่ที่ 6 (หมู่บ้าน อพป.), บ้านหนองสวรรค์ หมู่ที่ 7 (หมู่บ้าน อพป.), บ้านศรีวัฒนา หมู่ที่ 8, บ้านม่วงเหนือ หมู่ที่ 9 (หมู่บ้าน อพป.), บ้านศรีเมืองใต้ หมู่ที่ 10, บ้านโนนเมือง หมู่ที่ 11, บ้านหนองหว้า หมู่ที่ 12, บ้านหนองชุมชุม หมู่ที่ 13, และ บ้านศรีเมืองใหม่ หมู่ที่ 14

3.1.11 ตำบลบ้านตาต ประกอบด้วย 10 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านตาต หมู่ที่ 1, บ้านโนนทองหลาง หมู่ที่ 2, บ้านโคกกลาง หมู่ที่ 3, บ้านโคกกลางใต้ หมู่ที่ 4, บ้านสมวิไล หมู่ที่ 5, บ้านโนนสวรรค์ หมู่ที่ 6, บ้านจิว หมู่ที่ 7, บ้านมิชัย หมู่ที่ 8, บ้านคำภูเงิน หมู่ที่ 9, และบ้านโนนผักหวาน หมู่ที่ 10

3.1.12 ตำบลนาคำ ประกอบด้วย 13 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านนาคำ หมู่ที่ 1, บ้านพรสันติ หมู่ที่ 2, บ้านคำบอน หมู่ที่ 3, บ้านคำสง่า หมู่ที่ 4, บ้านหัวดงยางหมู่ที่ 5, บ้านดอนจี้เหล็ก หมู่ที่ 6, บ้านนาดี หมู่ที่ 7, บ้านดงวัฒนา หมู่ที่ 8, บ้านโนนอุดม หมู่ที่ 9, บ้านโนนสมโภชน์ หมู่ที่ 10, บ้านโนนงาม หมู่ที่ 11, บ้านดอนจี้เหล็ก หมู่ที่ 12, และบ้านดอนจี้เหล็กเหนือ หมู่ที่ 13

3.1.13 เทศบาลเมืองบ้านดุง (ตำบลศรีสุทโธ) ประกอบด้วย 34 ชุมชน

ได้แก่ ชุมชนดงคำ 1 ชุมชนที่ 1, ชุมชนดงคำ 2 ชุมชนที่ 2, ชุมชนดงน้อย ชุมชนที่ 3, ชุมชนดงแดนเมืองเหนือ ชุมชนที่ 4, ชุมชนดงแดนเมืองใต้ ชุมชนที่ 5, ชุมชนอาสาพัฒนา ชุมชนที่ 6, ชุมชนอาสาพัฒนา 2 ชุมชนที่ 7, ชุมชนอาสาพาสุข ชุมชนที่ 8, ชุมชนศรีสมบัติ 1 ชุมชนที่ 9, ชุมชนศรีขวัญเมือง ชุมชนที่ 10, ชุมชนศรีสมบัติ 2 ชุมชนที่ 11, ชุมชนสระศรีพัฒนา ชุมชนที่ 12, ชุมชนประคู้ 1 ชุมชนที่ 13, ชุมชนราชพัสดุประคู้ ชุมชนที่ 14, ชุมชนศรีผดุง 1 ชุมชนที่ 15, ชุมชนศรีผดุง 2 ชุมชนที่ 16, ชุมชนทุ่งธนไพศาล ชุมชนที่ 17, ชุมชนศรีสุทโธ ชุมชนที่ 18, ชุมชนศรีอุดม ชุมชนที่ 19, ชุมชนศรีอุดม 1 ชุมชนที่ 20, ชุมชนศรีอุดม 2 ชุมชนที่ 2, ชุมชนทศรินพคุณ ชุมชนที่ 22, ชุมชนหนองหินเหนือพัฒนาชุมชนที่ 23, ชุมชนหนองหินเหนือทักษิณ ชุมชนที่ 24, ชุมชนหนองหินเหนือสุขสวัสดิ์ ชุมชนที่ 25, ชุมชนหนองหินใต้ ชุมชนที่ 26, ชุมชนหนองหินสามัคคีธรรม ชุมชนที่ 27, ชุมชนศรีบูรพา 1 ชุมชนที่ 28, ชุมชนศรีบูรพา 2 ชุมชนที่ 29, ชุมชนศรีบูรพา 3 ชุมชนที่ 30, ชุมชนบ้านดุง ชุมชนที่ 31, ชุมชนโนนทัน ชุมชนที่ 32, ชุมชนโนนกกบก ชุมชนที่ 33 และชุมชนดงเหนือ ชุมชนที่ 34

ตารางที่ 2 จำนวนประชากร และจำนวนครัวเรือน

ลำดับที่	ตำบล	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนครัวเรือน (หลังคา)
		ชาย	หญิง	รวมทั้งสิ้น	
1	บ้านดุง	6,686	6,708	13,394	3,646
2	ดงเย็น	3,247	3,298	6,545	1,523
3	โพนสูง	5,468	5,454	10,922	2,884
4	อ้อมกอ	4,224	4,188	8,412	2,006
5	บ้านจันทน์	7,127	6,984	14,111	3,576
6	บ้านชัย	4,261	4,140	8,401	2,127
7	นาไหม	5,052	5,002	10,054	2,438
8	ถ่อนนาลับ	2,577	2,618	5,195	1,350
9	วังทอง	3,152	3,020	6,172	1,560
10	บ้านม่วง	4,252	4,219	8,471	2,101
11	บ้านตาด	3,558	3,378	6,936	1,710

ลำดับที่	ตำบล	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนครัวเรือน (หลังคา)
		ชาย	หญิง	รวมทั้งสิ้น	
12	นาคำ	4,830	4,835	9,665	2,382
13	ศรีสุทโธ	7,234	7,491	14,725	4,638
รวม 13 ตำบล	61,668	61,335	123,003	31,941	

3.2 รายชื่อส่วนราชการ หน่วยงาน ประจำอำเภอ

ในเขตอำเภอบ้านดุง มีส่วนราชการ โดยแยกเป็น

3.2.1 ส่วนราชการส่วนกลาง มี 6 หน่วยงาน ประกอบด้วย

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชบ้านดุง 2. สถานีตำรวจภูธรบ้านดุง
3. สถานีตำรวจภูธรคงเย็น 4. หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ อด 3 (บ้านดุง) 5. สรรพากรเขตพื้นที่
อำเภอบ้านดุง 6. สวนรุกชาติบ้านดุง

3.2.2 ส่วนราชการภูมิภาค มี 10 หน่วยงาน ประกอบด้วย ที่ทำการปกครอง
อำเภอบ้านดุง 2. สำนักงานที่ดินจังหวัดอุดรธานี สาขาอำเภอบ้านดุง 3. สำนักงานพัฒนาชุมชน
อำเภอบ้านดุง 4. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านดุง 5. สำนักงานเกษตรอำเภอบ้านดุง 6.
ห้องถิ่นอำเภอบ้านดุง 7. สัสดีอำเภอบ้านดุง 8. ปศุสัตว์อำเภอบ้านดุง 9. ประมงอำเภอบ้านดุง 10.
วัฒนธรรมอำเภอบ้านดุง

3.2.3 ส่วนราชการส่วนท้องถิ่น มี 13 หน่วยงาน ประกอบด้วย 1. เทศบาล
เมืองบ้านดุง 2. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง 3. องค์การบริหารส่วนตำบลคงเย็น
4. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง 5. องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมกอ 6. องค์การบริหาร
ส่วนตำบลบ้านจันทน์ 7. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย 8. องค์การบริหารส่วนตำบลนา
ใหม่ 9. องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถับ 10. องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง
11. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง 12. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาด 13. องค์การ
บริหารส่วนตำบลนาคำ

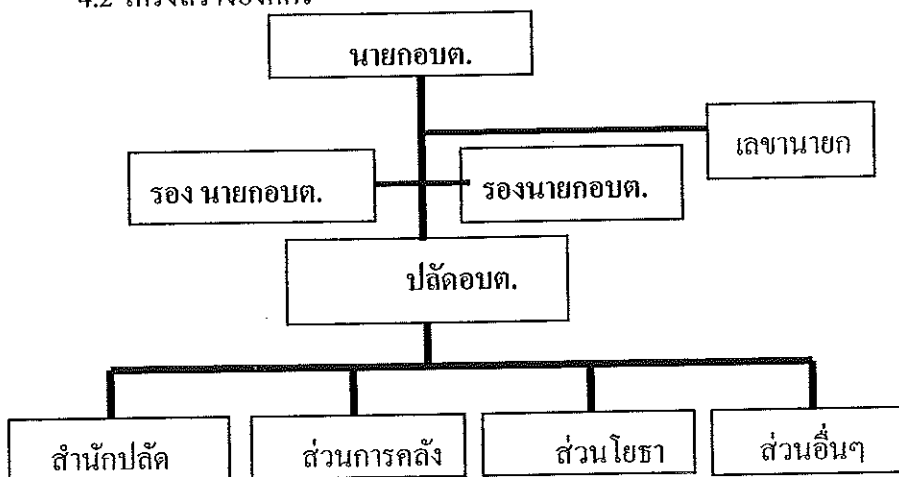
3.2.4 หน่วยงานรัฐวิสาหกิจและองค์กรของรัฐ มี 4 หน่วยงาน ประกอบด้วย
1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สาขาบ้านดุง 2. การประปาส่วนภูมิภาค สาขาบ้านดุง 3. ธนาคารเพื่อ
การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขาบ้านดุง 4. ธนาคารออมสิน สาขาบ้านดุง 5. สถาน
การศึกษาในพื้นที่อำเภอบ้านดุง มีจำนวน 83 โรงเรียน

4. ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

4.1 หลักการแห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลและมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะตามที่กฎหมายบัญญัติ ทั้งนี้ให้มีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเอง ที่ประกอบด้วยผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนฝ่ายละเท่ากัน ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนได้โดยตรง จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลสำหรับท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ขึ้น เพื่อให้การกำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบมีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรม และให้มีองค์กรซึ่งทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไว้ เรียกว่า คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือเรียกโดยย่อว่า "ก.ถ." ตลอดจนให้มีการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขึ้นในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กระทรวงมหาดไทย เพื่อรับผิดชอบงานในราชการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2542 : 52)

4.2 โครงสร้างองค์กร



แผนภูมิที่ 1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่มา : (ปรับปรุงจาก“พระราชบัญญัติสภาองค์กรบริหารส่วนตำบลและ
องค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546”. 2546 : 16-371)

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการ มีพนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นราชการประจำ และมีลูกจ้างจำนวนตามโครงสร้างตามกรอบอัตรากำลัง เป็นตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งกำหนดไว้ 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยกรอบพิจารณาจากรายได้ พื้นที่ และประชากรในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณากรอบอัตรากำลัง แบ่งเป็นการบริหารออกเป็นอย่างน้อย 6 ส่วน ดังนี้

4.3.1 สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง งานการประชุม งานนโยบายและแผน งานกฎหมาย และคดีงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภา และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือรับมอบหมาย

4.3.2 ส่วนการคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน การเบิกเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน และอื่นๆ โดยมีฝ่ายการเงิน ฝ่ายงานบัญชี ฝ่ายงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

4.3.3 ส่วนโยธา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ ประมาณการราคาค่าใช้จ่ายในโครงการ งานควบคุมอาคาร โดยมีฝ่ายก่อสร้าง ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร ฝ่ายประสานงานสาธารณูปโภค และฝ่ายผังเมือง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4.3.4 ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณสุขทั้งหมด โดยมีฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ฝ่ายรักษาความสะอาด ฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ฝ่ายควบคุมโรค และฝ่ายบริการสาธารณสุข และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4.3.5 ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา คือ ฝ่ายส่งเสริมกิจการโรงเรียน และฝ่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4.3.6 ส่วนสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริการด้านสวัสดิการและพัฒนาชุมชน การสังคมสงเคราะห์ และฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ตารางที่ 3 สถิติ พนักงาน ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ในเขต
อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ	องค์การบริหาร ส่วนตำบล	พนักงานและ ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
1	บ้านดุง	10	30	3	43
2	ดงเย็น	14	24	-	38
3	โพนสูง	13	18	6	37
4	อ้อมกอก	13	17	2	32
5	บ้านจันทร์	8	20	4	32
6	บ้านชัย	10	25	3	38
7	นาโหม	9	22	3	34
8	ถ่อนนาถับ	10	15	2	27
9	วังทอง	8	24	8	40
10	บ้านม่วง	11	20	6	37
11	บ้านดาด	14	6	5	25
12	นาคำ	8	24	2	34
รวม		128	245	44	417

ที่มา : (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอบ้านดุง. 2554 : หนังสือราชการ)

4.4 แนวทางการพัฒนาพนักงานข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

4.4.1 การพัฒนาผู้บริหาร

4.4.2 การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือ
หน่วยงานอื่นจัดอบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4.4.3 การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย 2 ปี/ครั้ง

4.4.4 ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

4.4.5 การฝึกจิต/สมาธิในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ๑

ละ 3 วัน

4.4.6 การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

4.4.7 การฝึกอบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4.4.8 ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

4.4.9 การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

4.4.10 การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

4.4.11 การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

4.4.12 การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

4.4.13 การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ 3 – 4 เดือน/ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

4.5. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง

4.5.1 จรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

จรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบล เป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบล ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศ และให้บริการแก่ประชาชน ได้มีหลักการและแนวทางประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความกลมใส ศรัทธา และเชื่อถือจากประชาชนทั่วไป

นอกจากนี้ ยังเป็นที่ยอมรับ โดยทั่วไปว่า การดำรงตนอยู่ในกรอบแห่งจรรยาบรรณของข้าราชการจะนำมาซึ่งความพอใจ และความผาสุกของประชาชนผู้มารับบริการ ความสงบเรียบร้อยของสังคม ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และความสุจริตใจของข้าราชการเอง องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขึ้น เพื่อเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติของข้าราชการพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

4.5.2 จรรยาบรรณต่อตนเอง มีข้อกำหนด คือ

1) พนักงานส่วนตำบล พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

2) พนักงานส่วนตำบล พึงใช้วิชาชีพนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

3) พนักงานส่วนตำบล พึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น

4.5.3 จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

- 1) พนักงานส่วนตำบล พึ่งปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ
- 2) พนักงานส่วนตำบล พึ่งปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ
- 3) พนักงานส่วนตำบล พึ่งปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการ ให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
- 4) พนักงานส่วนตำบล พึ่งดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่าง ประหยัด คู้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สิน ของตนเอง

4.5.4 จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

- 1) พนักงานส่วนตำบล พึ่งมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย
- 2) พนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตาม ทำนองคลองธรรม
- 3) พนักงานส่วนตำบล พึ่งช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อ ประโยชน์ส่วนรวม
- 4) พนักงานส่วนตำบล พึ่งปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

4.5.5 จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม มีข้อกำหนดคือ

- 1) พนักงานส่วนตำบล พึ่งให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลัง ความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพ อ่อนโยน เมื่อเห็นว่า มีเรื่องใด ไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจง

เหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งคนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

2) พนักงานส่วนตำบล พึ่งประพาศิตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

3) พนักงานส่วนตำบล พึ่งละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้อันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

4.5.6 คุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล พึ่งมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึงระบบพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกได้ 3 ประการ คือ

1) จริยธรรมของพลเมืองดี คือ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ยึดมั่นในหลักศาสนาและวัฒนธรรม

2) จริยธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึงพฤติกรรมปรับตัวให้สามารถทำงานแปลกใหม่ พัฒนาดตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งร่างกาย สังคม และจิตใจ พฤติกรรมการพัฒนากลุ่มและสังคม และรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

3) จริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่ เป็นพฤติกรรมทำงานเพื่องานและส่วนรวม เป็นสำคัญ รักษาระเบียบวินัยของราชการ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน สามารถปรับตัวให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างพึงยึดหลักธรรมของพระพุทธศาสนา เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

1) สัปปุริสธรรม 7 แปลว่า ธรรมของคนดี คือคนที่แท้ซึ่งจะทำให้คนเป็นคนที่ดีสมบูรณ์ มี 7 ประการ

2) นาดกรณธรรม 10 แปลว่า ธรรมที่สอนให้พึ่งตนเองได้ กล่าวคือ ทำตนให้เป็นที่พึ่งของตนเองได้ พร้อมทั้งจะรับผิดชอบตนเอง ไม่ทำตัวเป็นปัญหาหรือภาระถ่วงหมู่คณะ หรือหมู่ญาติ ด้วยการประพฤติธรรมสำหรับสร้างที่พึ่งแก่ตนเองมี 10 ประการ

3) อปริหานิยธรรม 7 แปลว่า ธรรมที่นำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองมี 7 ประการ

4) ทศพิชราชธรรม คือธรรมของพระราชา มี 10 ประการ

5) จักรวรรดิวัตร 5 คือธรรมเนียมหรือหน้าที่ประจำของจักรพรรดิ

4.6 จริยธรรมตามพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงประพจน์ปฏิบัติในหลักธรรมของพระพุทธศาสนาและพระองค์ยังมีพระกรุณาธิคุณ พระราชทานพระบรมราโชวาทอันประกอบด้วยหลักธรรมอย่างแนบเนียนในโอกาสต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนผู้เกี่ยวข้องได้ยึดถือปฏิบัติในอันที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เกิดความสงบสุขและมีความร่มเย็น ตลอดจนพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้นพระบรมราโชวาทจึงเป็นแนวทางการประพจน์ที่มีเหตุผล ซึ่งถือว่าเป็นจริยธรรมที่พนักงานส่วนตำบล ได้ยึดถือปฏิบัติ เช่น คุณธรรมที่พนักงานส่วนตำบลควรจะศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติมีอยู่สี่ประการคือ

ประการแรก คือ การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพจน์ปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

ประการที่สอง คือ การรู้จักข่มใจตนเองฝึกใจให้ประพจน์ปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ความดีนั้น

ประการที่สาม คือ การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพจน์ล่วงความสัตย์ความดีนั้น

ประการที่สี่ คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

4.7 การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 มีสาระสำคัญที่จะสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (GOOD GOVERNANCE) สำหรับสังคมไทย โดยเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของภาครัฐมากขึ้น การประกันและคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน ภาครัฐมีการบริหารการปกครองที่โปร่งใส สามารถถูกตรวจสอบโดยประชาชนมากขึ้น หลักการในการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในการบริหารงาน ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 มีหลักการพื้นฐาน 6 ประการ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้อง เป็นธรรม การบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดกฎ กติกา และการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ และความยุติธรรมของสมาชิก

2. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์-จริงใจ ขยัน

อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส

4. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ

5. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ชนัญธิดา ประโยชริศ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบุคลากรมีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กันสร แสงศรีจันทร์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู อำเภอมือเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

นิพนธ์ พรหมจารี (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอ ไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปาน

กลาง และพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

กนกพร แสงไกร (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นปัจจัยจูงใจพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และจำแนกเป็นปัจจัยค้ำจุน พบว่ามีแรงจูงใจในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว

สุภพ กันธิมา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก

อรรถพล สีหนาง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอมืองยโสธร จังหวัดยโสธร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอมืองยโสธร จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับสูง และพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี การศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สุรีย์ สาธารณะ (2548 : 48) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูป การเรียนรู้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดลำปาง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ ให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ และเปรียบเทียบปัจจัยที่แรงจูงใจตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอน ดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg จำนวน 10 ปัจจัย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ

ประสบการณ์ในการสอน และขนาดโรงเรียน พบว่าในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ที่พบว่า เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก จะให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ ด้านความมั่นคงในการทำงาน น้อยกว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่

ประวิทย์ ขออาพัค, พ.ศ.ท. (2548 : 48) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประศาสตร์ จังหวัดสระแก้ว” การวิจัยครั้งนี้มุ่ง ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประศาสตร์ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับเงินเดือน และวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประศาสตร์ จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตำรวจตระเวนชายแดนที่มียศ อายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนตำรวจตระเวนชายแดนที่มีระดับเงินเดือน และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ปัญญา เก้าพรพงศ์ (2537 : 62) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ในศูนย์เยาวชนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ในศูนย์เยาวชนที่มีต่อลักษณะงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนปัจจัยที่ทำให้นักสังคมสงเคราะห์ในศูนย์เยาวชนมีความต้องการเปลี่ยนงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจของนักสังคมสงเคราะห์ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์กลุ่มปัจจุบันและนักสังคมสงเคราะห์กลุ่มที่โอนย้าย ที่มีต่อลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานนั้นมีทั้งความพอใจ และไม่พอใจ สำหรับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

อัญชลี ปริญญาจร (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านการปกครองกับ

ผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และสวัสดิการและค่านโยบายและการบริหารงานของมหาวิทยาลัย มีผลต่อการตัดสินใจ ลาออกของพนักงานค่อนข้างมาก และยังพบว่าปัจจัยจุดใจด้านการได้รับการยอมรับมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่หรือการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในทิศทางเดียวกัน ขณะที่ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับการคงอยู่และการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในทิศทางที่ผกผัน ส่วนปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านการปกครองกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับการคงอยู่และลาออกของพนักงานในทิศทางเดียวกันขณะที่ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่หรือการลาออกของพนักงานในทิศทางที่ผกผันกัน

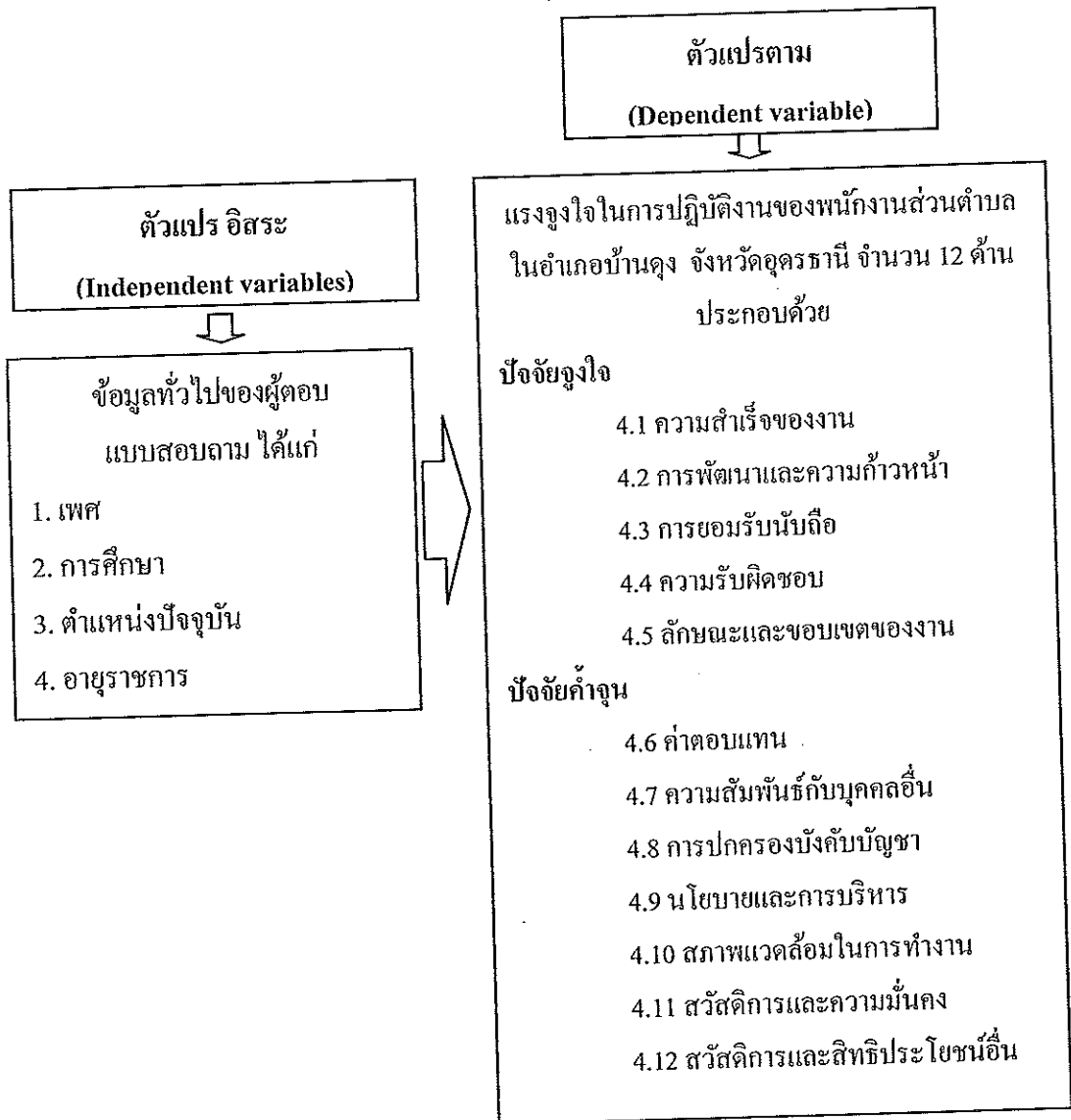
2. งานวิจัยต่างประเทศ

ไรท์ (Wright. 2009 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานโดยศึกษาการจูงใจในบริบทของหน่วยงานของรัฐบาล ผลการศึกษาพบว่า การทำงานโดยสภาพโดยทั่วๆ ไปในหน่วยงานของรัฐบาลจะมีองค์ประกอบคือ เป้าหมายขององค์กร ความขัดแย้ง ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ และเป้าหมายที่พิเศษเฉพาะของแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจในลำดับแรกของการทำงาน และผลการศึกษาพบอีกว่า กรอบของเหตุผลที่หนักแน่นจะมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรใน

แมนนิง (Manning. 2004 : 4028-A) ทำการวิจัยสภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ฝ่ายบริหารในรัฐเวอร์จิเนีย โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนของเฮอรัซเบอร์ก และการยอมรับนับถือ เห็นว่า เป็นสิ่งสำคัญมากที่สุด และงานที่ทำนั้นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า เป็นปัจจัยกระตุ้น ส่วนปัจจัยค้ำจุนของเฮอรัซเบอร์กที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ชุมชนถือว่าเป็นตัวค้ำจุน และเห็นว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญมากที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับคณะกรรมการโรงเรียนเห็นว่าเป็นตัวจูงใจ จากการศึกษาจึงพบว่า การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้จากกรอบแนวคิดของ Frederick Herzberg, (สุภพ กันธิมา. 2550 : 13) ดังแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย