

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆมาเป็นแนวทางประกอบการวิจัยตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์
5. การปกครองส่วนท้องถิ่น
6. เทศบาลตำบลสงเปลือย
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดในการศึกษา

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของแรงจูงใจ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ดังนี้

ชม ภูมิภาค (2523 : 33) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึงภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้น โดยแรงขับเพื่อจะให้ได้บรรลุถึงหลักชัยโดยปกติคนเราเมื่อมีสิ่งมากระตุ้นและปรารถนาจะให้ได้สิ่งนั้นมาแต่ไม่สามารถที่จะได้รับมาโดยง่ายก็ย่อมเกิดความเครียดและพยายามให้ความ เครียดลดลงเพื่อให้อยู่ในสภาวะที่สบายแรงขับหรือแรงผลักดันเป็นสภาวะซ้ำซ้อนของอินทรีย์ที่จะทำหน้าที่ควบคุมทิศทางของพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุถึงหลักชัยและหลักชัยนั้นจะเป็นตัวกำหนดให้พฤติกรรมสิ้นสุดลง

ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์, ผุสดี รุมาคม และสุวรรณ ทองประดิษฐ์ (2527 : 41) ให้ความหมายแรงจูงใจว่าแรงกดดันภายในร่างกายที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมทาง

ใดทางหนึ่งอันมีสาเหตุเกิดจากร่างกายหรือจิตใจมีความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น ร่างกาย ต้องการอาหาร อากาศ น้ำ การพักผ่อนหรือความต้องการทางเพศและสิ่งที่จิตใจต้องการคือ ได้รับความสำเร็จในชีวิต เกียรติยศ การยกย่อง ชื่อเสียง และสถานภาพ เป็นต้น

กิติ ตยัคคานนท์ (2543 : 37) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงพลังจิตที่อยู่ในตัวบุคคล แต่ละคนซึ่งทำหน้าที่เร้าให้บุคคลนั้นๆกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมาพลังจิตนี้เกิดจากการ กระตุ้น หรือสิ่งเร้าต่างๆ ภายในร่างกาย หรือภายนอกร่างกาย

สุภัทธา ปิณฑะแพทย์ (2541 : 57) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดัน ที่ทำให้บุคคลมุ่งที่จะแสดงพฤติกรรมเกิดการเคลื่อนไหวของร่างกายให้ทำกิจกรรมอย่างใด อย่างหนึ่ง เพื่อตอบสนองความต้องการนั้นและจะพยายามรักษาพฤติกรรมนั้นต่อไป

ธีรวิทย์ สวัสดิ์ (2536 : 42) กล่าวว่า แรงจูงใจ มาจากภาษาลาตินว่า “Move” มีความหมายตรงกับคำว่า “to move” ซึ่งหมายถึงการเคลื่อนที่ทั้งนี้เนื่องมาจากการกระทำของ บุคคลจัดเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของระบบการดำรงชีวิตวิวัฒนาการจะช่วยให้ได้รับสิ่งที่ตน ต้องการเพื่อการอยู่รอด และหนีหรือต่อต้านสิ่งเลวร้าย

วิรัช สวงวนวงศ์วาน (2554 : 185) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ คือความเต็มใจของ พนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและเพื่อ ตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วย

สุชา จันทน์แอม (2542 : 110) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึงความปรารถนาที่จะทำให้ได้มาซึ่งเป้าประสงค์หรือจุดหมายซึ่งจะมีมากหรือน้อย เพียงใดขึ้นอยู่กับการเรียนรู้วิธีการต่างๆที่ได้รับการตอบสนอง

คอมเจน (Domjan. 1996 : 199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่ม พฤติกรรมการกระทำหรือกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง พลังจิตที่อยู่ในตัวบุคคลที่มีส่วนผลักดัน หรือมีอิทธิพลกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามทำให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งแสดงออก ทางพฤติกรรมเพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเอง โดยได้รับแรงกระตุ้นจากสิ่งเร้าทั้ง ภายนอกและภายในหรือทั้งสองอย่างพร้อมกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525 : 131-132) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลว่าขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ และความสามารถ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดที่ทำให้เกิดเป็นพฤติกรรม โดยแรงจูงใจจะมีผลเนื่องมาจากความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านกายภาพและทางสังคมส่วนความสามารถนั้น จะเป็นผลมาจากสติปัญญาประสบการณ์และการศึกษาอบรม

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 10 -11) กล่าวว่า การปฏิบัติงานเป็นความสามารถในการแสดงออกของร่างกายในสถานการณ์หนึ่งๆโดยอาศัยความรู้และทัศนคติเป็นองค์ประกอบซึ่งต้องอาศัยเวลาและผ่านกระบวนการตัดสินใจในหลายขั้นตอน

นฤมล กิตตะยานนท์ (2527 : 16-22) ได้เสนอว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูก กำหนดโดย 3 ส่วน ดังนี้

คุณลักษณะเฉพาะบุคคล แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มลักษณะดังนี้

2.1.1 ลักษณะที่เกี่ยวกับ อายุ เพศ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์

2.1.2 ลักษณะที่เกี่ยวกับด้านความรู้ความสามารถ ความถนัด และความชำนาญของบุคคลซึ่งบุคคลเหล่านี้จะได้มาจากการศึกษาอบรมและจากการสั่งสมประสบการณ์ เป็นคุณลักษณะที่มีผลกระทบต่อที่มีผลกระทบต่อระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน

2.1.3 ลักษณะทางด้านจิตวิทยา อันได้แก่ ทัศนคติ ค่านิยม การรับรู้ในเรื่องต่างๆรวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจและความสามารถ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดที่ทำให้เกิดเป็นพฤติกรรมนอกจากนั้นการปฏิบัติงานยังเป็นความสามารถในการแสดงออกของร่างกายโดยอาศัยความรู้และทัศนคติเป็นองค์ประกอบซึ่งต้องอาศัยเวลาและ ผ่านกระบวนการตัดสินใจ

2.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2.1 แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รวบรวมปัจจัยของความ ต้องการของข้าราชการไทย สรุปได้ดังนี้ (เกศินี หงสนันท์. 2528 : 130-131)

1) ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม

- 2) ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หมายถึง การทำงาน การควบคุมยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ
- 3) มาตรฐานและการควบคุมของหน่วยงานดี
- 4) มีสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ
- 5) ระบบการจําแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบและความสามารถ

2.2.2 แรงจูงใจคือสิ่งที่มีกำลังทั้งกายและใจในการทำงานซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทาง ดังนี้ (สุพัตรา สุภาพ. 2536 : 138-140)

- 1) งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่างบางคนจึงทำเพราะเห็นว่าดีกว่า ไม่มีงานจะทำแรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องขวนขวายหาความรู้และทำให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้นการรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี
- 2) ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน หรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมากก็ยิ่งอยากทุ่มเทงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงานแต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน
- 3) คน หรือผู้คนรอบตัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่าคือ “นาย” ต่ำกว่าคือ “ลูกน้อง” เท่าๆกัน คือ “เพื่อนร่วมงาน” บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงาน หรืออยากหนีงานซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับคนอื่นและไม่อยากแตกต่างกับคนอื่น บางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อนแม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตามการให้เพื่อนยอมรับจึงเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน
- 4) โอกาสถ้าทำงานใดก็ตามมีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงานซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับความดี (Merit system) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน
- 5) สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐานไม่ว่าจะในด้านสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็น โต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพ การทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะ มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบถ้วน เช่น เครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น

6) สวัสดิการหรือการให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงานไม่ว่าจะเป็นรถรับส่ง น้ำดื่ม กระจายชำระ การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานเพราะมั่นใจได้ว่าทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเรา ในยามทุกข์หรือสุข

7) การบริหารงาน เป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เช่น การรับคนเข้าทำงานตามความสามารถ และเหมาะสมแก่ตำแหน่ง รวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความหวาดกลัว ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรจะต้องมีแผนงาน โครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพและสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

8) ความมั่นคง โดยเฉพาะหากเป็นองค์กรที่ไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจและมีกำลังใจที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

9) ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลอดภัย อยากรักและถูกรัก

2.2.3 องค์ประกอบหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ดังนี้ (กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. 2537 : 153 – 154)

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological need) และแรงขับ (Drive) สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นแรงจูงใจพื้นฐานที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป

2) ความต้องการทางสังคม (Social need) โดยที่มนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้อื่นเพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมไม่สามารถอยู่ตามลำพังได้ ต้องการเป็นที่ยอมรับและเป็นที่รักของผู้อื่น ฯลฯ

3) ความต้องการทางจิตใจ (Psychological need) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความต้องการทางสังคม เช่น ต้องการความรัก ความมีชื่อเสียง การเป็นที่ยอมรับ ความสำเร็จในชีวิตและในส่วนของจิตใจคือความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง โดยพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้ดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ก่อให้เกิดคุณค่าต่อตนเองและผู้อื่น

4) การสอบแข่งขัน หรือการคัดเลือก หรือการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมเชื่อถือได้และประหยัด

5) มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง

- 6) มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น
- 7) มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลประกอบด้วยสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคลจนรู้สึกว่ามีค่า เป็นธรรม(ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน) ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจ

2.3 ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537 : 33-34) กล่าวว่างานที่ทุกคนทำอยู่นั้นไม่ใช่จะเป็นงานที่กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานไป งานบางอย่างอาจเป็นงานที่น่าเบื่อซ้ำซาก จำเจ จึงมีผู้ทำการศึกษาว่างานลักษณะนี้ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ผลปรากฏว่างานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น มีลักษณะดังนี้

- 2.3.1 งานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น
- 2.3.2 งานที่มีโอกาสใช้การตัดสินใจและสติปัญญา
- 2.3.3 งานที่มีโอกาสที่จะทำให้ได้ดี เป็นที่สนใจของคนอื่น
- 2.3.4 งานที่มีโอกาสจะใช้ความชำนาญที่มีอยู่
- 2.3.5 งานที่มีโอกาสปลอดจากการควบคุมเพื่อผู้ทำงานจะได้มีความเป็นอิสระและสามารถใช้ความคิดริเริ่มที่มีอยู่ได้
- 2.3.6 งานที่มีโอกาสในการเตรียมการและเป็นงานที่มีความก้าวหน้าจึงมีเทคนิคของผู้บริหารที่จะจัดงานให้ลักษณะดังกล่าวขึ้นในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นที่จูงใจคนงานให้ลงมือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ประเภทของแรงจูงใจ

2.4.1 แรงจูงใจ แยกออกเป็นพวกใหญ่ๆ ได้ 2 พวกคือ (เสถียร เหลืองอร่าม. 2519 : 48)

1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) เป็นสิ่งหนึ่งซึ่งอยู่ประจำตัวบุคคลแต่ละบุคคลและเป็นผลจากสิ่งแวดล้อม หรือแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายในแต่ละคนอาจจะเป็นความทะเยอทะยาน ความสนใจ ความหวังหรืออุดมคติของแต่ละคนซึ่งถือเป็นความต้องการทางจิตที่สำคัญมีดังนี้

1.1 ความมั่นคง (Security) แต่ละคนมีความต้องการมั่นคงทางชีวิต และทรัพย์สิน ความรักใคร่ ความอบอุ่นภายในครอบครัวของตน ความปลอดภัย การได้รับการยกย่องนับถือจากญาติมิตร เพื่อนฝูงและบุคคลทั่วไป ต้องการมีคนชอบมากๆ และความ

มั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ คือ เรื่องการเงินดี

1.2 การยกย่องนับถือ (Recognition) ทุกคนย่อมต้องการความยอมรับนับถือ การยกย่องจากบุคคลอื่นในการที่ตนสามารถประกอบกิจการอย่างหนึ่งอย่างใดได้ดี เช่น ทำงานดีต้องการคำชมเชย นักเรียนเรียนดีก็ต้องการคำชมเชย เป็นต้น

1.3 ความสำเร็จและการทำงานได้ผล (Success and achievement) คนเราทุกคนย่อมสามารถที่จะใช้ความพากเพียรพยายามปฏิบัติงานของตนเองให้บรรลุผลถึงจุดหมายปลายทางได้โดยวิธีระมัดระวัง ถ้าหากว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นรักและสำคัญมาก งานบางประเภทบางคนถึงกับต้องกล้าเอาชีวิตตนเองเข้าแลก เช่น นักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

1.4 การตอบสนอง (Response) หรือการที่ได้รับการตอบแทนเป็นที่พอใจ ต้องการความรักหรือความสนใจ ทุกคนต้องการให้คนอื่นรักชอบพอและเป็นมิตรกับคนเสมอเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา

2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) แรงจูงใจภายนอกนี้เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกหรือสิ่งแวดลอมมากระตุ้น เช่น บรรยากาศในการทำงาน คำชมเชย และการตำหนิ การให้รางวัลและการลงโทษ การแข่งขัน เมื่อร่วมงาน ฯลฯ

2.1 สิ่งแวดลอมในการทำงาน รวมทั้งสถานที่ แสงสว่าง การจัดระเบียบของสำนักงาน ฯลฯ ว่าจูงใจให้คนตั้งใจทำงานได้ดีเพียงใด

2.2 ฐานะทางเศรษฐกิจของแต่ละบุคคลทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทนจากการทำงานและทางครอบครัว

2.3 ฐานะทางสังคม หน้าที่การงานของแต่ละคนได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมนั้นเพียงใดการที่สังคมยอมรับนับถือคนนั้นย่อมเป็นความภาคภูมิใจว่าตนเองเป็นผู้มีหน้าที่การงานที่มีความสำคัญเป็นหนึ่งในของสังคม ไม่จำกัดว่างานนั้นจะเป็นอย่างไร

2.4 ความรู้สึกต่องานเฉพาะที่สำคัญอย่างยิ่งคือ ความรู้สึกว่างานนั้นเป็นผลประโยชน์ส่วนได้ส่วนเสียร่วมกัน ทั้งของตนเองและทั้งหมู่คณะเพียงใด

2.5 เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น บุคคลย่อมอยากที่จะแสดงความคิดเห็นและใช้ความสามารถในการทำงานโดยเสรีภาพโดยไม่ถูกบีบบังคับจากใครไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง ข้อนี้ถือเป็นหลักการปกครองแบบประชาธิปไตย

2.4.2 แรงจูงใจ จำแนกได้ 2 ประเภท คือ (อุบลรัตน์ เฟื่องสถิตย์, 2544 :

14 -15)

1) แรงจูงใจปฐมภูมิ แรงจูงใจปฐมภูมิเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการมี

วุฒิภาวะซึ่งจัดว่าเป็นแรงจูงใจที่มีพื้นฐานมาจากสภาพทางร่างกาย ไม่ได้เกิดมาจากการเรียนรู้ แรงจูงใจปฐมภูมิสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.1 แรงจูงใจด้านสรีระ แรงจูงใจทางด้านสรีระจะเกิดขึ้นเมื่อร่างกายอยู่ในภาวะไม่สมดุลร่างกายจะเกิดความต้องการเพื่อให้ร่างกายอยู่ในภาวะที่สมดุลให้ได้ เช่น

1.1.1 ความหิว มนุษย์และสัตว์จะมีการรักษาความสมดุลภายในร่างกายได้ เช่น หลีกเลี่ยงการรับประทานอาหารบ่อยครั้ง เพราะขาดสารอาหารบางอย่าง เป็นต้น

1.1.2 ความกระหาย โดยปกติแล้วมนุษย์มักจะสูญเสียน้ำภายในร่างกายตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นทางผิวหนัง ปาก หรือการถ่ายปัสสาวะ จะทำให้ร่างกายขาดน้ำ มีความรู้สึกกระหาย เมื่อได้น้ำจะทำให้ความกระหายหมดไปได้

1.1.3 ความต้องการทางเพศ ลักษณะความต้องการทางเพศเป็นแรงขับที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล จะมีผลทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความต้องการทางเพศ เช่น เมื่อเกิดความต้องการทางเพศทำให้อุณหภูมิสูงขึ้น

1.1.4 ความต้องการอากาศ ความต้องการอากาศจัดว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เมื่อบุคคลขาดอากาศเมื่อใดก็ตามจะเกิดแรงจูงใจที่มีความรุนแรงมาก ก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งอากาศหายใจ

1.1.5 การนอนหลับ การนอนหลับจัดว่าเป็นความต้องการทางด้านสรีระประการหนึ่งเมื่อบุคคลมีการพักผ่อนนอนหลับไม่เพียงพอจะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ขาดแรงจูงใจในการทำงาน

1.1.6 ความอบอุ่นและความเย็น สภาพความร้อนและความเย็นของอุณหภูมิจะเป็นตัวเร้า (แรงจูงใจ) ประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ได้

1.1.7 ความเจ็บปวด เมื่อร่างกายของบุคคลเกิดความเจ็บปวดเป็นผลบาดเจ็บบุคคลจะมีพฤติกรรมด้วยไปหาแพทย์เพื่อทำการรักษาให้หายจากความเจ็บปวดนั้น

1.2 แรงจูงใจทั่วไป แรงจูงใจทั่วไปนี้เป็นแรงจูงใจที่มีได้เกิดขึ้นจากลักษณะทางด้านสรีระมากนัก และมีได้เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ทุก ๆ เรื่อง เช่น

1.2.1 การเคลื่อนไหวและกระทำกิจกรรมต่าง ๆ แรงจูงใจประเภทนี้เกิดขึ้นเพราะมีความต้องการที่จะมีการเคลื่อนไหวไปมา และมีความรู้สึกที่อยากจะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ

1.2.2 ความกลัว เมื่อเกิดความรู้สึกกลัวขึ้นมาทำให้บุคคลมีพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น การหลีกเลี่ยงหรือต่อสู้กับสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความกลัวนั้น

1.2.3 ความอยากรู้อยากเห็น เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการมีความอยากรู้อยากเห็นเพื่อให้บุคคลได้มีการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ จัดว่าเป็นแรงจูงใจหนึ่งที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

1.2.4 ความสนใจความสนใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะมีผลทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมากมายจึงจัดว่าความสนใจเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมขึ้นมา

2) แรงจูงใจพุทธิภูมิ แรงจูงใจพุทธิภูมิเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากการเรียนรู้ และทำให้เกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์ เช่น ในเด็กเล็ก ๆ เด็กจะมีแรงจูงใจเพื่อการมีชีวิตรอด แต่ในวัยผู้ใหญ่จะถูกจูงใจด้วยสิ่งเร้าที่นอกเหนือจากแรงจูงใจปฐมภูมิ เป็นต้นว่าได้รับการเร้าจากอำนาจเงิน ความสำเร็จในการทำงาน ชีวิตในครอบครัว ฯลฯ ฉะนั้นแรงจูงใจพุทธิภูมิจึงเป็นสิ่งจูงใจค่อนข้างสลับซับซ้อนซึ่งจะต้องมีการเรียนรู้ แรงจูงใจพุทธิภูมิ เช่น ความต้องการที่ยอมรับของสังคม ความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับของสังคมนี้ทำให้บุคคลมีความคล้อยตามและมีการทำพฤติกรรมตามสภาพของสังคมแต่ละแห่ง เช่น กลุ่มเพื่อนมีมาตรฐานของกลุ่มอย่างไรบุคคลซึ่งมีความต้องการให้สังคมยอมรับจะกระทำพฤติกรรมตามมาตรฐานในกลุ่มนั้น ๆ เป็นต้น

2.4.3 แรงจูงใจสามารถแบ่งตามที่มาได้ 3 ประเภทคือ (อารี พันธุ์มี.

2546 : 271 – 272)

1) แรงจูงใจทางสรีระวิทยา (Physiological motivation) เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการทางด้านร่างกายทั้งหมดเพื่อให้บุคคลมีชีวิต เป็นความต้องการที่จำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ต้องการน้ำ อาหาร พักผ่อน และปราศจากโรค เป็นต้นเราสามารถ วัดระดับของความต้องการทางสรีระได้จาก การสังเกตพฤติกรรมกระทำของคนเราคือ จากความมากน้อยของการกระทำเลือก (เลือกสิ่งใดแสดงว่าต้องการสิ่งนั้นมาก) การได้ตอบสนองสิ่งที่มาขัดขวาง

2) แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological motivation) มีความสำคัญน้อยกว่า แรงจูงใจทางสรีระวิทยา เพราะจำเป็นในการดำรงชีวิตน้อยกว่า แต่จะช่วยคนเราด้าน

จิตใจ ทำให้สุขภาพจิตดีและสดชื่น แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น การตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ความต้องการความรักและความเอาใจใส่ใกล้ชิดจากผู้อื่น

3) แรงจูงใจทางสังคม (Social motivation) แรงจูงใจนี้มีจุดเริ่มต้นมาจากประสบการณ์ทางสังคมในอดีตของบุคคล และเป้าหมายของแรงจูงใจชนิดนี้มีความสัมพันธ์กับการแสดงพฤติกรรมของบุคคลอื่น ๆ ที่มีต่อเรา ตัวอย่างของแรงจูงใจทางสังคมที่มีความสำคัญต่อชีวิตคนเราได้แก่

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliative motive) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นผู้ที่โอ้ออมอารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้ว ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นครอบครัวที่อบอุ่น บรรยากาศในบ้านปราศจากการแข่งขัน พ่อแม่ไม่มีลักษณะข่มขู่ พี่น้องมีความรักสามัคคีกันดี

3.3 แรงจูงใจต่อความนับถือตนเอง (Affiliative motivation) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคล ปรารถนาเป็นที่ยอมรับในสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับและรู้จักของคนทั่วไป ต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม ซึ่งนำมาสู่ความรู้สึกนับถือตนเอง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ แรงจูงใจภายใน เป็นแรงจูงใจที่อยู่ภายในตัวบุคคล เป็นแรงจูงใจที่มีพื้นฐานมาจากสภาพร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความเจ็บปวด และเป็นแรงจูงใจที่ไม่ได้เกิดจากสภาพการเรียนรู้ เช่น ความกลัว ความสนใจ หรือความอยากรู้อยากเห็น และแรงจูงใจประเภทที่สอง คือ แรงจูงใจภายนอกเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมมากระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมตามประสบการณ์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ เช่น ในเด็กเล็ก ๆ เด็กจะมีแรงจูงใจเพื่อการมีชีวิตรอดแต่ในวัยผู้ใหญ่จะถูกจูงใจด้วยสิ่งเร้าเป็นต้นว่า ได้รับการเร้าจากอำนาจเงิน ความสำเร็จในการทำงาน และ ชีวิตในครอบครัว

2.5. วิธีสร้างแรงจูงใจ

กิติ ดัชคานนท์ (2543 : 40) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจไว้หลายวิธี จึงต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละคนแต่ละโอกาส เพราะการสร้างแรงจูงใจ

นั้นต้องให้ตรงกับความต้องการของผู้ถูกจ้างใจ การให้นั้นควรจะเป็นไปอย่างเหมาะสมและพอเหมาะพอควรในการที่จะสร้างแรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้สึกรักอยากจะทำงานสนองตอบความตั้งใจของผู้บังคับบัญชานั้นควรจะใช้วิธีการดังต่อไปนี้

2.5.1 การชมเชย จะต้องชมเชยผู้ปฏิบัติงานในโอกาสที่เหมาะสมจะเพิ่มกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.5.2 การยกย่องให้เกียรติและให้การยอมรับ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นที่ยอมรับของสังคมรอบๆ ตัวเขาและจากผู้บังคับบัญชา

2.5.3 การให้ความเป็นมิตร จะรู้สึกอบอุ่นใจเมื่อหัวหน้าให้ความเป็นมิตรอย่างจริงใจ

2.5.4 การให้ความเป็นธรรม หัวหน้าต้องให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง

2.5.5 การร่วมคิด หัวหน้าควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร่วมแสดงความคิดเห็นกับหัวหน้าและผู้ร่วมงานในโอกาสอันควร เช่น กำหนดวัตถุประสงค์ วางแผนงานแก้ปัญหา

2.5.6 การร่วมทำงาน ควรมีการทำงานร่วมกันในบางโอกาส เพราะจะทำให้เขามีความพอใจ เนื่องจากเขามีความรู้สึกว่าหัวหน้าให้ความเป็นกันเองและยอมรับเห็นด้วยหรือยอมรับเขา

2.5.7 การจัดงานให้เหมาะสมกับคน ทั้งชนิดและปริมาณของงานผู้ปฏิบัติได้ทำงานที่ตนถนัด มีปริมาณงานที่เหมาะสมกับความสามารถจะทำให้เขาเกิดความสนุกเต็มใจ ไม่เกิดความเบื่อหน่าย

2.5.8 ช่วยเหลือเมื่อติดขัดหรือมีปัญหา โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องเข้าช่วยเมื่อเกิดปัญหา ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น ให้คำแนะนำ ร่วมคิดหาวิธีแก้ปัญหาลงมือร่วมแก้ปัญหา หรือซื้อขาดซื้อสิ่งเหล่า นี้จะทำให้เขาเกิดความรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาไม่ทอดทิ้ง หรือปล่อยให้เขาอยู่อย่างโดดเดี่ยว

2.5.9 ให้ได้ทราบผลงานผู้ปฏิบัติงานจะมีความพอใจอย่างมากถ้าได้ทราบผลการปฏิบัติงานของเขาเป็นระยะๆ ทำให้เกิดความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ถ้าบกพร่องจะได้ช่วยเขาให้ปรับปรุงให้ดีขึ้น

2.5.10 ให้มีการแข่งขัน เพื่อเป็นการยั่วยุให้มีการแข่งขันในการทำงานระหว่างบุคคล หรือกลุ่มบุคคล เพื่อปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นในการเอาชนะอีกฝ่ายหนึ่ง

2.5.11 พยายามให้อิทธิพลของกลุ่มใหญ่ดึงกลุ่มเล็ก โดยการกระตุ้นให้กลุ่มบุคคลกลุ่มใหญ่กระทำคนให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลกลุ่มเล็กกระทำตามไปด้วย

2.5.12 การมีอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญมากที่จะกระตุ้นให้คนเกิดอยากทำงาน และเกิดความรวดเร็วในการทำงาน

2.5.13 การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ถ้าบรรยากาศทั้งทางกายภาพและทางจิตใจดี เช่น ห้องทำงานสะอาด ปลอดภัย ไม่อับทึบ โต๊ะเก้าอี้นั่งสบาย ผู้ทำงานทุกคนยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่มีการชู้ชบนิินทาใส่ร้ายกัน ฯลฯ จะทำให้ทุกคนอยากทำงาน

2.5.14 การให้รางวัลในโอกาสอันควรอาทิการยกย่องสรรเสริญชมเชย การเลื่อนยศ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การให้สิ่งตอบแทนทางวัตถุ ฯลฯ

2.5.15 การทดสอบถ้ามีการทดสอบการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ อยู่สม่ำเสมอจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกผลเสียหรือข้อผิดพลาดในการทำงานของเขาเองทำให้เขามีโอกาสได้ปรับปรุงการทำงาน และภูมิใจในความสำเร็จของการทำงานของเขาด้วย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วิธีสร้างแรงจูงใจไม่มีวิธีใดที่ดีและเหมาะสมมากที่สุด เพราะการสร้างแรงจูงใจแบบหนึ่งอาจใช้ได้กับอีกบุคคลหนึ่ง ดังนั้น การเลือกใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจแบบใดจึงควรพิจารณาที่บุคคลเป็นหลัก

2.6 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

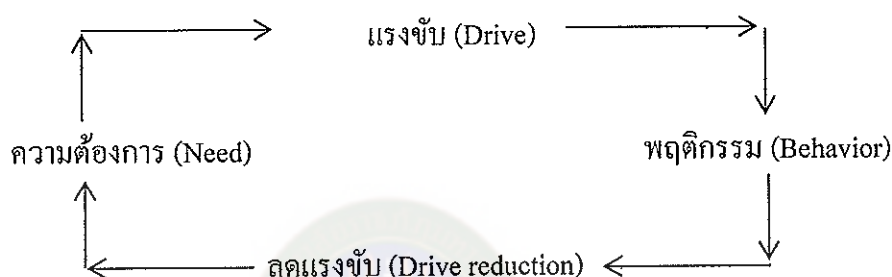
รัชดาภรณ์ เค้นพงศ์พันธ์ (2539 : 44) กระบวนการเกิดแรงจูงใจประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกัน ดังนี้

2.6.1 ความต้องการ (Need stage) ความต้องการเป็นสภาวะขาดสมดุลที่ทำให้การดำรงชีวิตอยู่ไม่ราบรื่น หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขทางจิต เช่น อาหาร ความรัก ฯลฯ บางครั้งความต้องการอาจเกิดขึ้นจากภาวะที่คุกคามสุขภาพของบุคคล เช่น ความเจ็บปวด จะทำให้บุคคลเกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมที่ป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บปวดนั้นๆ

2.6.2 ขั้นแรงขับ (Drive stage) ความต้องการในขั้นแรกนั้นจะกระตุ้นให้เกิดแรงขับคือเมื่อเกิดความต้องการแล้วจะเกิดภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวายอยู่เฉยๆ ไม่ได้ ซึ่งเรียกว่า “ภาวะเกิดแรงขับ” และระดับความกระวนกระวายจะมีแรงขับมากหรือน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับของความต้องการด้วย

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

2.6.4 **ขั้นลดแรงขับ (Drive reduction stage)** เป็นขั้นสุดท้าย คือ แรงขับลดลง ภายหลังเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการแล้ว



แผนภูมิที่ 1 วัฏจักรของกระบวนการเกิดแรงจูงใจ

ที่มา : ชิตพล สีวาคม (2552 : 20)

ในเวลาใดเวลาหนึ่ง ความต้องการของมนุษย์แต่ละบุคคลมีหลายร้อยอย่าง และความต้องการทุกอย่างจะแข่งขันกันทำให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลนั้น ความต้องการที่มีแรงมากที่สุดเวลานั้นจะทำให้เกิดพฤติกรรม และเมื่อความต้องการเริ่มได้รับการตอบสนองให้พึงพอใจแล้วแรงขับจะลดลงและจะไม่เป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสวงหาเป้าหมายเพื่อให้เกิดความพอใจอีกต่อไป

จากเอกสารที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การเกิดแรงจูงใจนั้นเริ่มต้นต้องเกิดความต้องการก่อน จากนั้นจะเกิดแรงขับเพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการแล้วจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อลดแรงขับให้ได้สิ่งที่ต้องการ

2.7 การวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถทำได้หลายวิธีตามความเหมาะสม โดยได้มีผู้เสนอแนวคิดและวิธีการวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.7.1 **วิธีวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ 3 วิธี** คือ (เสนาะ ตีเขาวี. 2544 : 15)

1) วัดจากการทดลอง โดยอาศัยหลักจิตวิทยาเข้าช่วย เพื่อวัดทำที่ของคนจากการแสดงกิริยา ความคิดเห็น และการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของตน

2) วัดจากบุคลิกลักษณะบางประการที่มีอยู่ในตัวคนและจากผลงาน

ของเขา

3) วัดจากจิตใจ อารมณ์ และปฏิกิริยาของคนที่มีต่อสิ่งแวดล้อม เครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน มีหลายอย่างเช่น

3.1 Hoppock Index of Job Satisfaction ที่ฮอปพ็อค สร้างขึ้นเมื่อปี ค.ศ.1930 เป็นเครื่องมือรวบรวมเจตคติในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจที่ให้ผู้ตอบคำถาม

3.2 Brayfield-Rothe Index Job Satisfaction เป็นเครื่องมือวัดแรงจูงใจของเบรย์ฟิลด์ สร้างขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1946 เป็นแบบสอบถามใช้วัดเจตคติในการทำงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วยเลยๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

3.3 Job Description Index (JDI) ซึ่งสมิทและคณะสร้างขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1969 โดยอาศัยสมมติฐานว่าด้วยแรงจูงใจที่มีต่อองค์ประกอบของงานที่ต่างกันมักจะทำให้เกิดผลต่างกัน องค์ประกอบของแรงจูงใจในแบบสอบถามนี้แยกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ

3.1.1 งาน

3.1.2 ค่าจ้าง

3.1.3 การเลื่อนตำแหน่ง

3.1.4 การนิเทศ

3.1.5 เพื่อนร่วมงาน

3.4 Job Percept Scales (JPS) (Kidrakan Pachoan. 1989 : 45-46) เครื่องมือนี้ แฮวส์แมนและโรบินสัน ได้พัฒนามาจาก JDI ของสมิท,เคนคอลลและฮิลลิน เมื่อปี ค.ศ. 1980 และในปี ค.ศ. 1987 แฮทฟิลด์ และฮิวส์แมน ได้ช่วยกันปรับปรุงใหม่เพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่ใช้สอบถามแรงจูงใจในการทำงาน 5 องค์ประกอบ คือ

3.4.1 งานที่ทำในปัจจุบัน

3.4.2 เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

3.4.3 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

3.4.4 ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

3.4.5 เพื่อนร่วมงาน

2.7.2 Thematic Apperception Test เป็นการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แม็คเคลแลนด์ได้ใช้วิธีการที่เรียกว่า เทคนิคการฉายออก (Projective apperception) ของ เมอร์เรย์ ที่เรียกว่าแบบทดสอบที่มามากิด แอปเพอเซ็ปชัน (Thematic apperception test) หรือเรียกย่อว่า ทีเอที (TAT) ซึ่งเป็นภาพชุด แต่ละภาพจะมีรูปคนอยู่ในสถานการณ์ต่างๆ ตัวอย่างเช่นภาพที่หนึ่ง มีเด็กผู้ชายถือไวโอลินนั่งอยู่ ผู้ทดลองจะแสดงภาพให้ผู้ทดลองดู และให้ตอบคำถาม 4 ข้อต่อไปนี้

- 1) ภาพที่ท่านเห็นแสดงอะไรบ้าง ใครคือบุคคลที่ท่านเห็นในภาพ
- 2) ทำไมบุคคลนั้นจึงอยู่ในสถานการณ์เช่นนั้น มีเหตุการณ์อะไรที่เกิดขึ้น

ก่อนหน้านี้

- 3) บุคคลที่ท่านเห็นในรูปกำลังคิดอะไรอยู่ หรือต้องการอะไร

4) ต่อไปจะเกิดอะไรขึ้นกับการตอบคำถาม 4 ข้อ ของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะแตกต่างกันในการตั้งจุดประสงค์ของงาน ความพยายาม และความรับผิดชอบในการทำงานและผลงาน

2.7.3 วิธีการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแม็คเคลแลนด์ โดยใช้ทีเอที (TAT)

ไม่ได้ทำเฉพาะในประเทศสหรัฐอเมริกา แต่ได้ใช้ในยุโรปและเอเชียด้วย ปรากฏว่า คำตอบของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและต่ำของประเทศต่างๆ มีเนื้อหาคล้ายคลึงกันมาก แม็คเคลแลนด์ได้สรุป คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) เป็นผู้มีความรับผิดชอบพฤติกรรมของตนเองและตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of excellence) ในการทำงาน
- 2) เป็นผู้ที่ตั้งวัตถุประสงค์ที่จะมีโอกาสจะทำได้สำเร็จ 50-50 หรือเป็นผู้ที่มีความเสี่ยงปานกลาง

- 3) พยายามที่จะทำทุกอย่างไม่ทอดทิ้งจนถึงจุดหมายปลายทาง

- 4) เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว

- 5) ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำ

- 6) เมื่อประสบความสำเร็จมักจะอ้างสาเหตุภายใน เช่น ความสามารถและ

ความพยายาม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การวัดแรงจูงใจสามารถกระทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับ ความ สะดวก ความเหมาะสม ตลอดจนจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของการวัดด้วยจึงจะส่งผล ให้ การวัดนั้นมีประสิทธิภาพ เป็นที่น่าเชื่อถือได้

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำเอาวิธีการวัดแรงจูงใจ จากจิตใจ อารมณ์ และปฏิกิริยาของคนที่มีความเกี่ยวข้องกับมาบูรณาการสร้างเครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เข้ากับบริบทของเทศบาลผู้วิจัยเอง

2.8 ประโยชน์ของแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญประการหนึ่งของนักบริหารและผู้บังคับบัญชาที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือทุกหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารของงานขององค์กรได้จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจแยกกล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจในการบริหารงานได้ดังนี้ (สุพัตรา สุภาพ. 2536 : 125)

2.8.1 เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กร และมุ่งคณะเป็นการสร้างพลังงานร่วมกันของกลุ่ม

2.8.2 ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะเป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี

2.8.3 สร้างขวัญและกำลังใจและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

2.8.4 ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดี

2.8.5 ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดีงาน ถอดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน

2.8.6 เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ในองค์กร เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและองค์กร

2.8.7 ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่ ทำให้เกิดความสุข การสุขใจในการทำงานเพราะร่างกายแข็งแรงจะอยู่คู่กับหัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น

2.8.8 แรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร จะช่วยเสริมสร้างพลังในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จของงานและส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าขององค์กร

2.9 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs)

มาสโลว์ (Maslow. 1943 : 370 – 396 ; อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ. 2539 : 127-129) ได้ตั้งข้อสมมติฐานความต้องการของบุคคลดังต่อไปนี้

2.9.1 ความต้องการของบุคคล สามารถเรียงลำดับความสำคัญได้จากความต้องการระดับต่ำสุดไปหาสูงสุด

- 1) ความต้องการทางร่างกาย
- 2) ความต้องการความปลอดภัย
- 3) ความต้องการทางสังคม
- 4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง
- 5) ความต้องการความสมหวังของชีวิต

ลำดับขั้นของความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ จะเป็นไปตามแผนภาพลำดับความต้องการของมาสโลว์ ดังแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 ทฤษฎีของมาสโลว์
ที่มา : วรพันธ์ เสรษฐแสง (2548 : 56)

2.9.2 ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของบุคคลต่อไปอีก บุคคลจะถูกจูงใจด้วยความต้องการที่อยู่สูงขึ้นไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

2.9.3 ความต้องการของบุคคลจะซ้ำซ้อนกัน ความต้องการอย่างหนึ่งอาจจะยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมา

มาสโลว์แบ่งความต้องการของคนออกเป็น 5 ชั้น เรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการเหล่านี้ คือ

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ และความต้องการทางเพศ ความ

ต้องการทางร่างกายจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลต่อเมื่อความต้องการทุกอย่างของบุคคลที่ไม่ได้รับการตอบสนองเลย มาสโลว์ชี้ให้เห็นว่าบุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในสภาวะของการขาดอาหาร ความปลอดภัย การเข้าสังคม และความมีชื่อเสียงแล้ว บุคคลจะมีความต้องการอาหารมากกว่าสิ่งใด

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) ความต้องการอยู่ระดับสูงขึ้นไป จะมีความสำคัญต่อเมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยเป็นการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บป่วย และความสูญเสียทางเศรษฐกิจ เมื่อพิจารณาจากทัศนคติของฝ่ายบริหารความต้องการความปลอดภัย หมายถึง การให้ความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงของงาน และการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่คนงานมากยิ่งขึ้น ในปัจจุบันเราจะเห็นได้ว่าความต้องการของสภาพแรงงานต่อฝ่ายบริหารนอกจากความต้องการเพิ่มผลตอบแทนทางการเงินให้สูงขึ้นแล้ว พวกเขายังมีความต้องการความมั่นคงของงานและผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ อีกด้วย

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และการมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ บุคคลต้องการเพิ่มไม่ว่าจะจะเป็นเพื่อนบ้านหรือเพื่อนร่วมงาน บุคคลอาจมีความสนใจเป็นสมาชิกขององค์การหนึ่งได้

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับเกียรติยศ ชื่อเสียง หรือศักดิ์ศรี (Esteem needs) ให้เป็นที่ยอมรับของคนอื่น การมีอำนาจหรืออิทธิพลเหนือคนอื่น เช่น ต้องการตำแหน่งสูง (เพราะแสดงว่ามีอำนาจเหนือคนอื่น หรือเป็นที่เกรงกลัวของคนอื่น) การมีอำนาจเหนือคนอื่นนั้นก็ก็เป็นเครื่องแสดงอย่างหนึ่งว่าสามารถทำอะไรได้ตามที่ใจต้องการซึ่งอาจเป็นทั้งทางบวก เช่น การมีคุณธรรมอันสูงส่งเป็นที่ยอมรับและมีผู้เลื่อมใสศรัทธาพร้อมที่จะปฏิบัติตามคำพูด หรืออาจเป็นทางลบ เช่น บุคคลที่เป็น“เจ้าพ่อ” ที่ใคร ๆ ก็กลัวอำนาจ เมื่อพูดอะไรก็ไม่ค่อยมีใครกล้าคัดค้าน

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ความต้องการความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความคิดของเขาเอง บุคคลจะผลักดันชีวิตของเขาเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดที่เขาคาดหวังไว้ และสิ่งเหล่านี้

ขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของเขาเอง เมื่อเขาต้องการที่จะเป็นอะไร เขาจะพยายามเป็นให้ได้ เช่น ความฝันเป็นนักธุรกิจ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง 5 ประการข้างต้นของมาสโลว์นี้ เรียงลำดับความสำคัญหรือความจำเป็นจากมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุดเหมือนบันได โดยมีความต้องการทางกายซึ่งเป็นความต้องการส่วนบุคคลของมนุษย์ทุกคนเป็นพื้นฐานขั้นแรกสำหรับความต้องการขั้นต่อไปความต้องการทั้ง 5 นี้จะเป็นอิสระต่อกันและมีความต่อเนื่องเหลื่อมล้ำกันอยู่ เนื่องจากความต้องการระดับถัดมาอาจเกิดขึ้นก่อนที่ความต้องการขั้นต้นจะได้รับการตอบสนองให้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ก่อนก็ได้และบางคนอาจให้ความสำคัญกับความต้องการสลับขั้นตอนได้ อย่างไรก็ตามก็ตีปกติแล้วคนทั่วไปจะมีความต้องการขั้นต้นก่อนเมื่อได้รับสนองตอบแล้วจะเกิดความต้องการขั้นถัดไป และไม่จำเป็นว่าทุกคนจะมีความต้องการครบทั้ง 5 ชั้น แต่ความต้องการทั้งหมดเหล่านี้จะมีอยู่ชั่วตลอดชีวิตของบุคคลดังที่มาสโลว์ได้กล่าวว่า "มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อมนุษย์สนองความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ปรารถนาไว้แล้ว ความต้องการในด้านอื่น ๆ ก็จะปรากฏขึ้นอีก"

3. ทฤษฎี ERG (ERG Theory: Existence Relatedness Growth Theory)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer. 1972 : 41 ; อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ. 2540 : 307-310) ได้ปรับปรุงลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ เป็นความต้องการ 3 ระดับ ดังนี้

- 3.1 ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence needs) คือ ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัย ความต้องการรายได้ สวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงาน
- 3.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs) คือ ความต้องการทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน
- 3.3 ความต้องการเจริญเติบโต (Growth needs) คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล ความต้องการของบุคคลที่จะเจริญเติบโตพัฒนา และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยการแสวงหาโอกาส และการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ

ทฤษฎี E.R.G ของ อัลเดอร์เฟอร์ มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ของ มาสโลว์ ที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ตอบสนองจะจูงใจบุคคลและเห็นด้วยว่า โดยทั่วไปบุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับของความจากระดับต่ำกว่าก่อนความต้องการระดับสูง เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง แต่อย่างไรก็ตามภายใต้สถานการณ์บางอย่างบุคคลอาจจะกลับมายังความต้องการระดับต่ำได้ เช่น บุคคลที่ท้อใจภายใน การตอบสนองความต้องการการเจริญเติบโต

อาจจะถูกใจให้ตอบสนองความต้องการความสัมพันธ์ที่ต่ำลงมาจึงทำให้ทฤษฎีนี้มีทั้งส่วนเหมือนและส่วนต่างกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

3.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

เฮร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg, 1959 : 53 – 92 ; อ้างถึงใน ชิตพล สีวาด มา. 2552 : 8 – 10) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญชื่อทฤษฎี 2 ปัจจัย เพื่อต้องการศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรมาจากงาน คำตอบที่ค้นพบคือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน และองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมีอยู่ 2 องค์ประกอบ คือ

3.1.1 ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงานทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ คือ

1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและตนเองโดยความสามารถหาวิธีแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงานเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในความสำเร็จของงานนั้น

2) การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ การได้รับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือยอมรับในความสามารถเมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จทั้งจากผู้บังคับบัญชาผู้ขอ คำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3) ลักษณะของงาน (Work itself) เป็นงานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) เป็นการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งสูงขึ้นรวมทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน

3.1.2 ปัจจัยค่าจูนเป็นปัจจัยที่คงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้ มีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์การแล้วจะเกิด การไม่ชอบงานขึ้นซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอยู่ 5 ประการ

1) นโยบายและการบริหาร(Policy and administration) มีสาระ ครอบคลุมถึงความไม่มีประสิทธิภาพขององค์กร การทำงานซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจซึ่ง กันและกันซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การ

2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) เป็นความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำทางวิชาการ หรือทางเทคนิคในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับ บัญชาตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทาง สังคมระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) เป็นความ สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับกัน ในการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงาน ร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นองค์ประกอบที่เกิด ควบคู่กับการปกครองบังคับบัญชาเสมอ เพราะหากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึง ผู้บังคับบัญชาหรือไม่สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้แล้ว ก็จะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจใน งานที่รับผิดชอบ

4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working conditions) เป็นสภาพ ของการทำงานทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การงาน เช่น ความสะอาดสบายในการทำงาน ท่าเลที่ตั้ง ของสถานที่ทำงานในการคมนาคมหรือปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติเป็นต้น ถือเป็นองค์ประกอบ หนึ่งที่ช่วยป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานอันเป็นผลต่อขวัญในการ ปฏิบัติงานนั่นเอง

5) เงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ (Salary and fringe benefit) เป็น ปัจจัยค่าจูนอย่างหนึ่งป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปทฤษฎีจูงใจและทฤษฎีค่าจูนของเฮอรัชเบอร์เกอร์กับสภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะปรากฏเป็นแนวต่อเนื่อง 2 แนวคือปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้ เกิดแนวคิด ต่อเนื่องระหว่าง “ไม่มีความพึงพอใจ กับความพึงพอใจ” ซึ่งหมายความว่าถ้า ผู้บริหาร ไม่ได้ใช้ปัจจัยนี้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่เกิดความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานแต่ถ้าผู้บริหารนำปัจจัยนี้มาใช้จูงใจผู้ปฏิบัติงานก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิด

ความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานส่วนปัจจัยค่าเงินเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแนวคิดต่อเนื่องระหว่าง “ความไม่พึงพอใจ” กับ “ไม่มีความไม่พึงพอใจ” ซึ่งหมายความว่า ถ้าในหน่วยงานผู้บริหาร ไม่ได้จัดปัจจัยเหล่านี้ไว้อย่างเหมาะสมผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.2 ทฤษฎีเออร์เนสต์ ฮิลการ์ด (Ernest Hilgaard)

เออร์เนสต์ ฮิลการ์ด (Ernest Hilgaard) เป็นนักจิตวิทยาผู้หนึ่งที่กำลังกล่าวหาว่า ความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์นั้น ไม่มีที่สิ้นสุดและได้จำแนกแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท (จิตพล สีวาคมมา. 2552 : 13) คือ

3.2.1 แรงจูงใจที่จะมีชีวิตอยู่ (Survival motives) เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ เช่น ความต้องการทางปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรคที่อยู่อาศัย

3.2.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social motives) ได้แก่ แรงจูงใจที่อยู่ในสังคมมีความสัมพันธ์กันในรูปแบบต่างๆ เช่น ความรัก มิตรภาพ ความต้องการที่จะปกครองตนเองหรือกลุ่ม

3.2.3 แรงจูงใจที่สร้างสัมพันธภาพแก่ตน (Ego-Integrative motives) เป็นแรงจูงใจที่สร้างสัมพันธภาพแก่ตนเองในการดำเนินวิถีทางเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีสร้างปรัชญาและความเชื่อให้กับตนเองมีจุดมุ่งหมายของชีวิตอย่างแน่นอน

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่กำลังกล่าวมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่าความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมนอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่นๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจ หรือการทำให้เกิดความพอใจ เป็นเหตุจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมได้

3.3 ทฤษฎี X และ Y ของแมคเกรเกอร์ (Theory X and Y of McGregor)

แมคเกรเกอร์ (McGregor. 1960 : 24 ; อ้างถึงใน จิตพล สีวาคมมา. 2552: 11-12) ได้กล่าวเกี่ยวกับการให้ความสำคัญลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ไว้ 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนี้

3.3.1 ทฤษฎี X ได้กล่าวถึงการจูงใจไว้ ดังนี้

- 1) คนส่วนใหญ่ไม่ชอบทำงานและคนพยายามเลี่ยงเท่าที่ทำได้
- 2) คนส่วนใหญ่ไม่มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบน้อย
- 3) คนส่วนใหญ่มีความสามารถด้านความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาขององค์กรน้อย

4) การจูงใจจะเกิดขึ้นเพื่อสนองกับความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยเท่ากัน

5) คนส่วนใหญ่จะต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิดและบ่อยครั้งที่จะต้องการอำนาจอบังคับเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย

3.3.2 ทฤษฎี Y ได้กล่าวถึงการจูงใจไว้ ดังนี้

1) งานเหมือนกับธรรมชาติหรือการเล่นหากสภาพการทำงานเป็นที่พอใจสามารถควบคุมตนเองเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

2) ความสามารถในด้านความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาขององค์กรมีเกือบทุกคน

3) การจูงใจจะเกิดขึ้นเพื่อสนองระดับความต้องการด้านสังคม และความรัก ความต้องการ ยกย่อง และความสำเร็จสมหวังในชีวิตพอๆ กับความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัย

4) ความสามารถสั่งการด้วยตนเองและมีความริเริ่มในการทำงานหากได้รับการจูงใจที่ถูกต้อง

จากข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า ทฤษฎี X มีสมมุติฐานที่ว่าต้องบังคับให้มนุษย์ทำงานเพราะมนุษย์เกียจคร้านและไม่ค่อยรับผิดชอบผลคือผู้บริหารจะควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและจูงใจคนด้วยการให้เงินหรือผลประโยชน์แต่ถ้าทำผิดจะมีการคาดโทษกันส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาอาจทำตามคำสั่งไม่สนใจปรับปรุงงาน เน้นเรื่องเงินเป็นหลัก แมคเกรเกอร์ กล่าวว่าถ้าคนได้ตามความต้องการทั้งกายและใจทฤษฎีนี้คงใช้ไม่ได้ผลนอกจากนี้ แมคเกรเกอร์ ได้ตั้งข้อสังเกตว่า ธรรมชาติของมนุษย์ตามทฤษฎีนี้จะถูกต้องหรือไม่ในที่สุดก็หาข้อยุติลงไม่ได้จึงตั้งทฤษฎี Y ขึ้นมา

ส่วนทฤษฎี Y เป็นทฤษฎีที่ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่ามนุษย์มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความขยัน รับผิดชอบ อยากให้มีความร่วมมือ เพียงแต่ผู้บริหารจะพัฒนาคนหรือจูงใจคนแค่นี้เองถูกต้องเพียงใดวิธีการก็ต้องจัดหรือสร้างสภาพแวดล้อมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมตนเองหากได้รับการยกย่อง มีตำแหน่ง มีความก้าวหน้างานจึงเสมือนการเล่นหรือการพักผ่อนถ้าสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมนั่นคือคนจะสนุกกับงานมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุขทำงานด้วยความกระตือรือร้นยอมทุ่มเทเวลาให้อย่างเต็มที่เพื่อจะได้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน โดยหวังว่าในอนาคตเขาจะได้ก้าวหน้าในงาน

แมคเกรเกอร์ชี้ให้เห็นว่าในการจูงใจให้ทำงานนั้นผู้บริหารจะต้องใช้ทฤษฎี Y ย่อมมองในแง่ดีเปิด โอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และการใช้ทฤษฎี Y จูงใจคนได้มากกว่าทฤษฎี X แต่ไม่ได้หมายความว่าจะละเลยต่อการควบคุมในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor theory) เนื่องจากเป็นแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุลเพราะทั้งสองปัจจัยนี้มีส่วนทำให้บุคลากรในองค์การเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การซึ่งพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มกำลังและปฏิบัติงานจนถึงที่สุดเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์การในอันที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ เพราะหากว่าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การก็ย่อมจะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 143 - 150) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นเจตคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์การผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ เฮรบินีแอก และอัลลัตโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 556 -573) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นปรากฏการณ์ของการรับรู้ที่เกิดขึ้นอันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิกริยาที่มีต่อกันระหว่างบุคคลในองค์การในรูปของการลงทุนกำลังกาย กำลังสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่งซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับบทบาทของสมาชิกในองค์การเป็นอย่างมาก

บุชแนน (Buchnan. 1974 : 533) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การคือเจตนาของผู้กระทำทางสังคมที่ใช้พลังงานและความจงรักภักดีต่อองค์การและไม่มีเจตนาที่จะละทิ้งองค์การไปเพื่อเพิ่มค่าจ้าง สถานภาพ ความเป็นอิสระทางวิชาชีพ (Professional freedom) หรือการมีเพื่อนร่วมงานที่มีความเป็นมิตรมากกว่า

มาร์ช และแมนนารี (Marsh and Mannari. 1977 : 57 - 75) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การ คือ ความตั้งใจของพนักงานที่จะทุ่มเทความพยายามในการกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การเป็นระดับความหนักแน่นทางด้านความรู้สึกของการเป็น

เจ้าขององค์การ การยอมรับเป้าหมายที่สำคัญและคุณค่าขององค์การตลอดจนการมีเจตคติทางบวกต่อองค์การ

โอ เรียลเลค และคาร์คเวลล์ (O' Reilleg and Caldwell, 1981 : 597 - 616)

กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ถูกพันกับองค์การรวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน (Job involment) ความจงรักภักดีและความเชื่อในค่านิยมขององค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

- 1) ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือการที่คนยอมกระทำตามความต้องการขององค์การ เพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์การ เช่น ค่าจ้าง
- 2) การยึดถือองค์การ (Identification) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์การ และรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
- 3) การซึมซับค่านิยมขององค์การ (Internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์การมาเป็นค่านิยมของตนเอง

ภรณ์ กิริติบุตร (2528 : 121) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การสามารถแยกได้เป็น 2 ลักษณะคือ ความผูกพันเป็นทางการ (Formal attachment) ต่อองค์การซึ่งแสดงออกโดยการปรากฏตัวทำงานตามเวลากำหนด และความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) ซึ่งหมายถึงการที่มีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การหรือของผู้บริหาร โดยมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์การจะได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกยิ่งขึ้น

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทัศนคติความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์การมีความศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การด้วยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มกำลังจนก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การและปฏิบัติงานจนถึงที่สุดเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์การเพื่อแสวงหาองค์การใหม่นั้นคือความรู้สึกหนักแน่นของปัจเจกบุคคลที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

2.1 อะลเลน และ เมย์เยอร์ (Allen and Meyer, 1986 : 151 ; อ้างถึงใน สมชัชฌานาคพลั่ง และ สุภลักษณ์ อธิคมสุวรรณ, 2547 : 23) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 แนวทางคือ

2.1.1 แนวคิดทางด้านพฤติกรรม (Behavior) มองความผูกพันต่อองค์การในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม มุ่งการทำงานเพื่อองค์การ มีความต่อเนื่อง โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เนื่องจากบุคคลจะเปรียบเทียบผลที่ได้ผลเสียที่เกิดขึ้นหากเขาต้องออกจากองค์การซึ่งผลเสียจะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่เกิดขึ้นและผลประโยชน์ที่จะสูญเสีย

2.1.2 แนวความคิดในด้านทัศนคติ (Attitude) เป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษามากกว่าแบบอื่นๆ นักวิชาการกลุ่มนี้มองว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เพื่อที่จะช่วยให้เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ประสบผลสำเร็จ

2.1.3 แนวคิดทางด้านความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานทางสังคม (Normative) แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจริงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม โดยบุคคลรู้สึกว่ามีเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การจะต้องมีความผูกพันต่อองค์การ

2.2 ออลเซน (Olsen . 1987 : 90-92) ได้กล่าวไว้ว่า

2.2.1 ผู้กระทำทางสังคมจะปฏิบัติธรรมกับคนอื่น โดยเฉพาะผู้ที่สามารถตอบสนองความต้องการ และช่วยให้เขาบรรลุเป้าหมายตามต้องการได้โดยสะดวก

2.2.2 การกระทำทุกประเภท ก่อให้เกิดต้นทุนแก่ผู้กระทำ เช่น เวลา พลังงาน หรือทรัพยากรที่ได้ใช้ไป

2.2.3 ผู้กระทำทางสังคมโดยทั่วไป จะแสวงหาเพื่อรักษาต้นทุนของการกระทำให้ได้สัดส่วนกับผลลัพธ์ หรือผลประโยชน์ตอบแทนของการกระทำนั้นๆ

2.2.4 เมื่อการเลือกแนวการกระทำทำมากลางทางเลือกอื่นๆ ผู้กระทำมีแนวโน้มที่จะเลือกการกระทำที่ประหยัดต้นทุน แต่ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนมากที่สุด

2.2.5 ผู้กระทำจะเลิกหรือสิ้นสุดการกระทำเมื่อต้นทุนมากกว่าผลประโยชน์ตอบแทนของการกระทำที่ได้รับ

นอกจากนั้น ออลเซน ยังได้กล่าวถึงหลักพื้นฐานของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนไว้ว่า การปฏิบัติธรรมทางสังคมจะเริ่มขึ้นเมื่อผู้กระทำทางสังคมไม่ว่าจะเป็นคนหรือองค์การให้บางสิ่งบางอย่างแก่ผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อหวังว่าจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่ต้องการบางประการกลับคืนถ้าผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่งได้ตอบกลับในลักษณะที่เหมาะสมการแลกเปลี่ยนก็

เกิดขึ้นแรงดึงดูดใจพื้นฐานและธรรมชาติของการแลกเปลี่ยนนี้สามารถเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบ กล่าวคือผู้กระทำแต่ละคนมีสิ่งของซึ่งอีกฝ่ายหนึ่งต้องการแต่ละฝ่ายสามารถสนองความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่งให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการอย่างไรก็ตามการแลกเปลี่ยนจะดำเนินไปตามหลักพื้นฐานของการปฏิสังสรรค์แลกเปลี่ยนคือบุคคลแต่ละคนซึ่งให้รางวัลแก่ผู้อื่นทำให้เกิดภาระแก่ผู้รับดังนั้นเพื่อเป็นการปลดปล่อยภาระรับผิดชอบนี้ฝ่ายผู้รับจะต้องให้ผลประโยชน์ตอบแทนกลับคืนแก่ฝ่ายผู้ให้ทั้ง 2 ฝ่ายมีแนวโน้มที่จะเพิ่มสิ่งของให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งมากขึ้นเพื่อจูงใจให้อีกฝ่ายหนึ่งเพิ่มสิ่งของในการแลกเปลี่ยนและหลีกเลี่ยงการเป็นหนี้บุญคุณความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นอาจจะไม่แน่นอนทีเดียวเว้นแต่ผู้มีส่วนร่วมจะมีบรรทัดฐานของการถ้อยทีถ้อยปฏิบัติต่อกัน (Norm of reciprocity) คือเมื่อฝ่ายหนึ่งมอบสิ่งของให้กับอีกฝ่ายหนึ่งฝ่ายที่เป็นผู้รับมีภาระหน้าที่ที่จะต้องให้กลับคืนหรือถูกบังคับด้วยอำนาจภายนอกบางประการ ไม่มีผู้กระทำคนใดได้รับประกันว่าการกระทำในครั้งแรกจะได้รับการโต้ตอบจากอีกฝ่ายหนึ่งถ้าการกระทำในครั้งแรกไม่ได้รับการโต้ตอบการแลกเปลี่ยนจะสิ้นสุดลงอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตามเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตนเอง (Self-interest) โดยปกติแล้วผู้ที่ได้รับจะนำไปสู่การคืนผลประโยชน์ชดเชยบางประการตอบแทนในทางตรงกันข้ามเป็นการยากที่เขาจะได้รับผลประโยชน์กลับคืนจากฝ่ายแรกดังนั้นเพื่อผลประโยชน์ของตัวเองเองจำเป็นต้องโต้ตอบเพื่อผลประโยชน์ที่ได้รับเพื่อให้ผลประโยชน์เพิ่มขึ้นในอนาคตใช้เป็นพื้นฐานกลไกการเริ่มต้น (Starting mechanism) ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนจะเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอเมื่อเกิดเงื่อนไข 3 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 การให้รางวัลแก่ผู้มีส่วนร่วม

ประการที่ 2 ผู้กระทำไม่สามารถหาทางเลือกก่อน ซึ่งให้ผลประโยชน์ตอบแทนสูงกว่าต้นทุน

ประการที่ 3 ความต้องการหรือเป้าหมายของผู้กระทำยังไม่ได้รับการตอบสนอง

ในทางตรงกันข้ามหากประสบกับปัญหาในเงื่อนไขคือ ต้นทุนมากเกินไป (Excessive cost) มีทางเลือกอื่นที่ดึงดูดใจกว่า เขาอาจจะถอนความสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ก็จะไม่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าผู้กระทำระลึกถึงความรับผิดชอบต่อความสัมพันธ์ที่ดี หรือมีการเชื่อมโยงทางอารมณ์กับผู้มีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนคนอื่นๆ แต่ในไม่ช้าหรือต่อมากความสัมพันธ์ที่ไม่ได้รับรางวัล หรือ ตอบสนองอย่างสมบูรณ์จะสิ้นสุดลงอย่างแน่นอนเช่นเดียวกัน

องค์การที่ต้องการพฤติกรรมจากบุคคลเพื่อให้องค์การสามารถคงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งพฤติกรรม ที่องค์การต้องการจากบุคคลมี 3 ประการ คือ (Steer . 1977 : 113-115)

ข้อ 1 ความน่าเชื่อถือได้ของการอยู่กับองค์การ (Dependable attendance) ซึ่งหมายถึงการเข้าร่วมในองค์การและอยู่กับองค์การ กล่าวคือ คนจะต้องอยู่ในที่ทำงานและจะต้องมาทำงานตรงเวลาดำย

ข้อ 2 การปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทที่ได้กำหนดไว้ (Dependable performance) องค์การจะมีประสิทธิผลได้นั้น ต้องอาศัยการปฏิบัติของบุคคล กล่าวคือ บุคคลทุกคนที่เป็นสมาชิกขององค์การจะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ และปฏิบัติงานเฉพาะบทบาท ของตนตามความรับผิดชอบอย่างดีที่สุด

ข้อ 3 พฤติกรรมที่มีความเป็นธรรมชาติและสร้างสรรค์ (Spontaneous and innovative behavior) กล่าวคือองค์การต้องการพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์และเป็นธรรมชาติ เพราะเป็นการยากที่การพรรณาลักษณะงาน (Job description) ใดจะมีความละเอียดเพียงพอที่จะทำให้บุคคลทุกคนได้รับการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองสามารถรู้หน้าที่ของตนเองได้สมบูรณ์ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเหตุการณ์เฉพาะหน้าหรือ โอกาสพิเศษการพรรณางานเป็นเพียงแนวทางทั่วไปเกี่ยวกับข้อปฏิบัติพึงปฏิบัติงานเท่านั้น จึงจำเป็นที่บุคคลจะต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติไปตามที่ตนเองเห็นสมควรไปในทางที่ตัดสินใจแล้วว่าดีที่สุดสำหรับองค์การ ดังนั้นองค์การที่มีประสิทธิผลอย่างแท้จริงจะพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้พนักงานปฏิบัติงานตามหน้าที่และรับผิดชอบต่อการคิดและกระทำในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและไปสู่เป้าหมายที่ดีขึ้น

ชาลด์ และ ฟรีส (Schalk and Freese . 1997 : 109 ; อ้างถึงใน กฤษสุวรรณ นวกุล. 2547 : 22) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การและความจงรักภักดีต่อองค์การขึ้นใหม่ที่แตกต่างจากเดิม กล่าวคือ แนวความคิดเดิมนั้นมักจะมองว่าความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์การเป็นเรื่องของผลตอบแทนและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ในขณะที่ชาลด์ และ ฟรีส ศึกษาพบว่าความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์การนั้นเกิดจากข้อตกลงร่วมกันที่ได้ประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย (Win-Win agreement) โดยขึ้นอยู่กับความร่วมมือระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงความรับผิดชอบ ความเข้าใจร่วมกันโดยมีเงื่อนไขความต้องการ และความคาดหวังอย่างเหมาะสมของทั้งสองฝ่าย อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์การ

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของโมว์เคย์, สเตเรียส และ พอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter. 1982 : 27) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีการพิจารณาถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติซึ่งจะเป็นแนวคิดที่พิจารณาถึงความรู้สึกริ๊งๆของบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การเป็นทัศนคติที่บุคคลมีต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การ

อะลีน และเมย์เยอร์ (Allen and Meyer. 1990 : 61-89 ; อ้างถึงใน ศศินันท์ หล้าบุญมา. 2545 : 1-18) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ปัจจัย คือ

3.1 ความผูกพันด้านจิตใจ เกิดจากปัจจัย 4 ลักษณะดังนี้

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal characteristics)

3.1.2 คุณลักษณะของงาน (Job characteristics)

3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน (work experiences)

3.1.4 คุณลักษณะทางโครงสร้าง (Structural characteristics)

3.2 ความผูกพันด้านความคงอยู่ในองค์การพัฒนามาจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ปัจจัย ได้แก่ ขนาดหรือจำนวนการลงทุนที่แต่ละบุคคลได้ทำไป และการรับรู้ถึงการขาดทางเลือกความรู้สึที่เกิดขึ้นจึงเกิดจากการจ่ายค่าตอบแทน แลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์การ ซึ่งความผูกพันในองค์การนี้เกิดจากปัจจัย 4 ลักษณะคือ

3.2.1 อายุ (Age)

3.2.2 ระยะเวลาปฏิบัติงาน (Tenure)

3.2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ (Career satisfaction)

3.2.4 ความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน (Intent to stay)

3.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรม สังคม และการจัดเกลาขององค์การ ในตอนเริ่มเข้าสู่องค์การที่จะทำให้สมาชิกขององค์การเกิดความพึงใจ และเชื่อถือ ซึ่งเกิดจากปัจจัยดังนี้

3.3.1 ความผูกพันกับผู้ร่วมงาน (Co - worker commitment)

3.3.2 การพึ่งพาองค์การ (Organizational dependability)

3.3.3 การจัดการที่มีส่วนร่วม (Participation management)

จากการศึกษาของผู้ที่ได้ทำการศึกษาไว้แล้วพบว่า ปัจจัยต่างๆที่จะส่งผลให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์

ในการทำงานอันเป็นผลมาจากความผูกพันด้านจิตใจ ความคงอยู่ในองค์การ หรือความผูกพันด้านบรรทัดฐาน บุคคลต้องได้รับสิ่งเหล่านี้ก่อนผลที่ตามมาจึงจะเกิดความสำเร็จ มีความทุ่มเทและมีความรักดี ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาในลักษณะของความผูกพันต่อองค์การ หากเมื่อบุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจะทำให้เกิดผลจากความผูกพันและจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การในอันที่จะทำให้องค์การนั้นๆมีประสิทธิภาพต่อไป

4. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของสมาชิกนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะการที่สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การสูงนั้นจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความอยู่รอดขององค์การตลอดจนเป็นการเสริมสร้างคุณภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ รวมทั้งช่วยลดการคุกคามจากภายนอกอีกด้วย (บุชานัน 1974 : 533) นอกจากนี้ บุชานัน ยังได้กล่าวเพิ่มเติมว่าความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารเป็นส่วนสำคัญต่อความอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพขององค์การ เพราะความรับผิดชอบในการรักษาองค์การให้คงอยู่ในสถานะที่ดี มีความจำเป็นต่อการดำเนินงาน การบริหารที่มีประสิทธิผลมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึก รับผิดชอบ และการอุทิศตนเพื่อเกื้อกูลให้องค์การอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

4.1 ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้ (ภรณี กীরติบุตร, 2529 : 121)

4.1.1 พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

4.1.2 พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่ในองค์การต่อไปเพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

4.1.3 โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างาน คือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4.1.4 จากความหมายของคำว่าความรู้สึกผูกพัน (Commitment) นั้นเองเราอาจคาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

4.2 องค์การนอกจากจะสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ระบบแล้วองค์การยังต้องรักษานุคคล (Maintenance) ไว้ด้วยการพยายามสร้างเจตคติด้านความยึดมั่นผูกพัน (Commitment attitude) ให้เกิดกับสมาชิกแต่ละบุคคลภายในองค์การ เจตคติความผูกพันต่อองค์การจึงมีความสำคัญต่อองค์การคือ

4.2.1 ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายอัตราการเข้าออก (Turnover) จากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะจะสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์การขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนให้เห็นถึงการสนองตอบของบุคคลต่อเงื่อนไขของงานแง่ใดแง่หนึ่ง โดยเฉพาะเท่านั้น

4.2.2 ความผูกพันต่อองค์การจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงานแม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันหรือสถานที่ทำงาน จะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานแต่สภาพการณ์ชั่วคราวจะไม่มีผลกระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การ

4.3 ความผูกพันต่อองค์การจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การดังนี้ (Strees. 1981 : 327)

4.3.1 บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การในระดับสูง

4.3.2 พนักงานที่มีความผูกพันในระดับสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะยังคงอยู่ไปเพื่อทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตนเองเลื่อมใสศรัทธา

4.3.3 สามารถคาดหวังได้ว่าบุคคลที่มีความผูกพันในระดับสูงจะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์การซึ่งทำให้มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าคนอื่น

4.3.4 เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ และศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ จะทำให้บุคคลรู้สึกมีส่วนร่วมมากขึ้น

4.4 ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญมากขึ้นต่อองค์การในยุคปัจจุบัน เพราะแต่ละองค์การจะต้องพยายามสร้างให้บุคคลในองค์การเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การ เนื่องจากมีการแข่งขันกันสูง มีการดึงตัวผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถกันมาก ดังนั้นองค์การก็จะต้องพยายามรักษานักงานของตนไว้ เพื่อให้การทำงานอย่างต่อเนื่อง และเพื่อจะได้ลงทุนในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างคุ้มค่า จึงกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์การมี

ผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร) และความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลในลักษณะดังต่อไปนี้ (วัชรวิ วัชรเสถียร. 2540 : 21)

- 4.3.1 ผลการปฏิบัติงาน (Job performance)
- 4.3.2 อายุงาน (Tenure in organization)
- 4.3.3 อัตราการขาดงาน (Absenteeism)
- 4.3.4 อัตราการเข้า – ออกจากงาน (Turnover)

จึงนับได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร กล่าวคือนอกจากองค์กรจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพแล้ว องค์กรยังจะต้องสามารถรักษามูลค่าของทรัพยากรที่มีคุณภาพไว้ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดกับสมาชิกขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพต่อไป

5. การประเมินความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาเครื่องมือที่ใช้ประเมินความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การประเมินขึ้นอยู่กับแนวคิดของนักวิชาการที่ทำการศึกษาไว้ (Mowday Steer and Porter. 1982 : 224 - 247) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความผูกพันต่อองค์กร สามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

5.1 การประเมินจากพฤติกรรม เป็นการประเมินความผูกพันต่อองค์กร จากความสม่ำเสมอเนื่องในการแสดงออกของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สามารถสังเกตได้อย่างชัดเจน ซึ่งสามารถประเมินได้จากการแสดงออกในการปฏิบัติงาน เช่น การมาทำงานสม่ำเสมอ ไม่ขาดงาน ไม่มาสาย ไม่มีการลาออกจากงาน การไม่โอนย้ายองค์กร การคงอยู่ ในการปฏิบัติงาน ในองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่า นักวิชาการที่มี การประเมินความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดนี้ ได้แก่ เฮรบินีเยก และอัลลัตโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 556 - 573) ซึ่งมี การประเมินโดยพิจารณาจากการลาออกและการคงอยู่ในองค์กร และสาแลนคิก (Salancick. 1977 : 62 - 80 ; cited by Mowday Steer and Porter. 1982 : 224 - 247) มีการประเมินจากการสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน และการคงอยู่ในองค์กร

5.2 การประเมินจากทัศนคติ (Attitude) เป็นการประเมินความผูกพันต่อองค์กรจากความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลต่อองค์กร โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามที่แสดงความรู้สึกและทัศนคติของบุคคล ได้แก่ ความรู้สึกปรารถนา ความเต็มใจความรู้สึกเชื่อมั่น ความรัก ความภักดี ความซื่อสัตย์ ความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่ง ความเชื่อ ความเห็นพ้อง

ความตั้งใจ และความภาคภูมิใจ นักวิชาการที่มีมุมมองความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคตินี้ได้แก่ เชลดอน (Sheldon. 1971 : 143 - 150) มีการประเมินจากการพิจารณาถึงทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลต่อองค์กร ความเชื่อมั่น ความรู้สึกเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกับองค์กร

พอเตอร์ และสมิท (Potter and Smith. 1976 : 87 -98 ; Moday Steer and Porter. 1982 : 27) ได้มีการพิจารณาที่ความรู้สึกความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคคลกับองค์กร และได้มีการประเมินจากความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การเต็มใจทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานและความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งชี้วัดที่ดีของการมีประสิทธิผลขององค์กรเนื่อง จากสมาชิกซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จ จนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตนเล็งเห็นในสัปดาห์ต่อไป หรือกล่าวในทางกลับกันคือ หากสมาชิกในองค์กรรู้สึกว่าคุณค่าที่ไม่ได้รับการดูแลที่ดีพอหรือรู้สึกไม่มีคุณค่าในองค์กรของตนแล้ว ก็จะรู้สึกเบื่อหน่ายต่องานที่ทำโดยขาดความกระตือรือร้น และลาออกจากองค์กรไปในที่สุด และหากเป็นกรณีที่สมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้วทั้งในระยะต้นและระยะยาว ในรูปของเงินเดือน ค่าจ้างและสวัสดิการที่จะต้องจ่ายให้ ผลงานที่ได้รับ บรรยากาศองค์กรตลอดจนประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งย่อมจะต้องลดความรู้สึกผูกพันลงตลอด เวลาจนถึงขั้นไม่มีความผูกพันต่อองค์กรไปเลย

การปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

อุทัย หิรัญโต (2523 : 2) นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่างโดยดำเนินกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์กร มีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วนทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่ รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีต่าง ๆ ตามความเหมาะสมจะปราศจากการควบคุมของรัฐบาลได้ไม่ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

โกวิท พวงงาม (2546 : 20-21) ได้รวบรวมความหมายของการปกครองท้องถิ่น ของนักวิชาการชาวต่างประเทศไว้ ดังนี้

ร็อบสัน (William A. Robson) ได้ให้ความหมายว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองส่วนหนึ่งของประเทศซึ่งมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร อำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องไม่มากจนมีผลกระทบกระเทือนต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐเพราะองค์การปกครองท้องถิ่นมิใช่ชุมชนที่มีอำนาจอธิปไตยขององค์การปกครองท้องถิ่นมีสิทธิตามกฎหมาย และมีองค์การที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การปกครองท้องถิ่นนั่นเอง

วิท (Daniel Wit) ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางอำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยงานการปกครองท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันรับผิดชอบทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น

ฮอลโลเวย์ (Holloway, 1959 : 101-103) นิยามว่าการปกครองท้องถิ่นหมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเองมีการบริหารการคลังของตนเองและมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึงการปกครองชุมชนหรือท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งของประเทศโดยมีองค์กรหรือหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นมาเป็นนิติบุคคลซึ่งประกอบไปด้วยเจ้าหน้าที่ที่ประชาชนเลือกตั้งเข้ามาเพื่อดำเนินงานตามกำหนดระยะเวลาโดยมีงบประมาณเป็นของตนเอง และมีอำนาจอิสระของตนในการดำเนินกิจการของท้องถิ่นที่รัฐบาลได้มอบหมายให้ ทั้งนี้โดยส่วนกลางหรือรัฐบาลเป็นเพียงผู้คอยควบคุมเท่านั้น

2. องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

ระบบการปกครองท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ประการ คือ (อุทัย หิรัญโต. 2523 : 22)

2.1 สถานะตามกฎหมาย (Legal status) หมายความว่าหากประเทศให้กำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศไทยนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

2.2 พื้นที่และระดับ (Area and level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการเช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์เชื้อชาติ และความสำนึกในการปกครองของตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาวិทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of social affair) ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ที่ยังมีปัจจัยอื่นที่ต้องพิจารณาคด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากรเป็นต้น

2.3 การกระจายอำนาจหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

2.4 องค์การนิติบุคคลจัดตั้งโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

2.5 การเลือกตั้งสมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชนโดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

2.6 อิสระในการปกครองท้องถิ่น สามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการ ในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานราชการ

2.7 งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขต ที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทะนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญ ก้าวหน้าต่อไป

2.8 การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชน โดยความร่วมมืออิสระในการดำเนิน งานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น เพราะมีฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตยไปรัฐต้องสงวนอำนาจในการควบคุม ดูแลอยู่

3. หลักการปกครองท้องถิ่น

ประหยัด หงษ์ทองคำ (2525 : 37-39) ได้ประมวลหลักการปกครองท้องถิ่นในสาระสำคัญ ดังนี้

3.1 การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านี้อาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากรหรือขนาดของพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นของไทยจัดเป็น กรุงเทพมหานคร เทศบาล สุขาภิบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ตามเหตุผลดังกล่าว

3.2 หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอควรเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริงหากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะกลายสภาพเป็นรัฐอธิปไตยเองเป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจหน้าที่นี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญรวมทั้งนโยบายของรัฐในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม

3.3 หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย ที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมายแบ่งได้เป็น 2 ประเภท

3.3.1 หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่างๆขององค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ เช่น เทศบัญญัติ ข้อบังคับสุขาภิบาล เป็นต้น

3.3.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น คือ อำนาจการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ

3.4 มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง องค์กรที่จำเป็นของท้องถิ่นจัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือ องค์กรฝ่ายบริหาร และองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ

3.5 ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น จากแนวคิดที่ว่าประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้นที่จะรู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขของตนเองอย่างแท้จริง หน่วยการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีคนในท้องถิ่นมาบริหารงานเพื่อให้สมเจตนารมณ์และความต้องการของชุมชนและอยู่ภายใต้การควบคุมของประชาชนในท้องถิ่น นอกจากนี้ยังเป็นการฝึกประชาชนในท้องถิ่นเข้าใจระบบกลไกของประชาธิปไตยอย่างแท้จริงอีกด้วย

4. การปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบของเทศบาล

4.1 ความเป็นมาของเทศบาล

พ.ศ. 2476 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2476 และกำหนดให้เทศบาลเป็นองค์กรบริหารรูปหนึ่งของราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และมีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารปกครองตนเองของเทศบาล

พ.ศ. 2478 ได้มีการจัดตั้งเทศบาลเป็นครั้งแรก ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 โดยการยกฐานะสุขาภิบาลที่มีอยู่เดิม 35 แห่งขึ้นเป็นเทศบาล และได้มีการปรับปรุงกฎหมาย ดังกล่าวอยู่เป็นระยะ เช่น ในปี พ.ศ. 2481 และ พ.ศ. 2483

พ.ศ. 2496 ได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ขึ้นใช้แทนกฎหมายเก่าทั้งหมด และได้มีการใช้กฎหมายพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (โดยมีการแก้ไขเพิ่มเติมอยู่เป็นระยะ) จนถึงปัจจุบัน (2541) ได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบทบัญญัติหมวดว่าด้วยการปกครองท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

พ.ศ. 2542 ได้มีการปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. เทศบาล (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2542 เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2542

4.2 หลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตั้งท้องถิ่นใดขึ้นเป็นเทศบาลไว้ 3 ประการ ได้แก่

4.2.1 จำนวนของประชากรในท้องถิ่นนั้น

4.2.2 ความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยพิจารณาจากการจัดเก็บรายได้ตามที่กฎหมายกำหนด และงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น

4.2.3 ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงศักยภาพของท้องถิ่นนั้นว่า จะสามารถพัฒนาความเจริญได้รวดเร็วมากน้อยเพียงใด

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น กฎหมายได้กำหนดให้จัดตั้งเทศบาลขึ้นได้ 3 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1 เทศบาลตำบล กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาลตำบลไว้อย่างกว้างๆ ดังนี้

1.1 มีรายได้จริงโดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตั้งแต่

12,000,000 บาท ขึ้นไป

1.2 มีประชากรตั้งแต่ 7,000 คนขึ้นไป

1.3 ได้รับความเห็นชอบจากรายการในท้องถิ่นนั้น

สำหรับในกรณีที่มีความจำเป็น เช่น การควบคุมการก่อสร้างอาคาร การแก้ปัญหาชุมชนแออัด การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การพัฒนาท้องถิ่นหรือการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาล กระทรวงมหาดไทยจะสั่งให้ดำเนินการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลเฉพาะแห่งได้ หรือกรณีที่จังหวัดเห็นว่าสุขาภิบาลใดมีความเหมาะสมสมควรยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบลได้ ก็ให้จังหวัดรายงานไปให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาสั่งให้ดำเนินการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลได้ โดยให้จังหวัดชี้แจงเหตุผลและความจำเป็น พร้อมทั้งส่งข้อมูลความเหมาะสมไปให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาด้วย

ประเภทที่ 2 เทศบาลเมือง มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

2.1 ท้องที่ที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดทุกแห่ง ให้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้โดยไม่ต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่นๆ ประกอบ

2.2 ส่วนท้องที่มีใจเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจะยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง ต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ดังนี้

2.2.1 เป็นท้องที่มีพลเมืองตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป

2.2.2 มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามที่กฎหมายกำหนด

2.2.3 มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

ประเภทที่ 3 เทศบาลนคร มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

3.1 เป็นท้องที่มีพลเมืองตั้งแต่ 50,000 คน ขึ้นไป

3.2 มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามที่กฎหมายกำหนดไว้

3.3 มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลนคร

4.3 โครงสร้างเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้แบ่งโครงสร้างของเทศบาลออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาเทศบาล และคณะเทศมนตรี

สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในเทศบาล จะมีโครงสร้างทางเจ้าหน้าที่อีกส่วนหนึ่งเรียกว่า พนักงานเทศบาล

4.3.1 สภาเทศบาล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งคอยควบคุมและตรวจสอบฝ่ายบริหารอันเป็นวิถีทางแห่งการถ่วงดุลอำนาจ กำหนดให้สภาเทศบาล

ประกอบด้วยสมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนและสมาชิกสภาเทศบาลนี้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 5 ปี (ปัจจุบันมีการแก้ไขให้อยู่ในวาระคราวละ 4 ปี) ทั้งนี้จำนวนสมาชิกสภาเทศบาล จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประเภทของเทศบาล ดังนี้

1) สภาเทศบาลตำบล	มีสมาชิกทั้งหมด	12	คน
2) สภาเทศบาลเมือง	มีสมาชิกทั้งหมด	18	คน
3) สภาเทศบาลนคร	มีสมาชิกทั้งหมด	24	คน

สภาเทศบาลนั้นมีประธานสภาคนหนึ่ง และรองประธานสภาคนหนึ่ง โดยให้ผู้ว่าราชการแต่งตั้งมาจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล กล่าวคือ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้เรียกประชุมสภาเทศบาลครั้งแรกภายใน 90 วัน นับแต่การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเสร็จสิ้นแล้วให้สมาชิกสภาเทศบาลประชุมเลือกกันเองจากสมาชิกด้วยกัน จะเลือกบุคคลอื่นนอกจากสมาชิกสภาเทศบาลไม่ได้ ประธานสภาทำหน้าที่ดำเนินกิจการของสภาเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการประชุมเทศบาลควบคุมบังคับบัญชารักษาความสงบ และเป็นตัวแทนสภาในกิจการภายนอก

4.3.2 คณะเทศมนตรี

ฝ่ายบริหารกิจการของเทศบาล ได้แก่ คณะเทศมนตรี ซึ่งอำนาจในการบริหารงานอยู่ที่คณะเทศมนตรี โดยคณะเทศมนตรีเลือกมาจากสมาชิกสภาเทศบาลมีมติเห็นชอบ ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรี และเทศมนตรี อีก 2-4 คน ตามฐานะเทศบาล คือ

1) กรณีที่เป็นเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบลให้มีเทศมนตรีได้ 2 คน ซึ่งเมื่อรวมนายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้ว มีจำนวน 3 คน

2) กรณีที่เป็นเทศบาลนคร ให้มีเทศมนตรีได้ 4 คนซึ่งเมื่อรวมนายกเทศมนตรี เป็นคณะเทศมนตรีแล้วมีจำนวน 5 คน สำหรับเทศบาลเมืองที่มีรายได้จากการจัดเก็บปีละ 20 ล้านบาทขึ้นไป ให้มีเทศมนตรีเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งคน

4.3.3 พนักงานเทศบาล

เป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำสำนักงานหรืออาจจะนอกสำนักงานก็ได้ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิด เพราะหน้าที่ของเทศบาลนั้นต้องติดต่อและให้บริการแก่ประชาชน ตั้งแต่เกิดจนตาย ทั้งในเรื่องงานการทะเบียน การสาธารณสุข โภค การ ศึกษา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินซึ่งนับว่าเป็นภาระหน้าที่ที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมาก

ซึ่งต่างกับคณะเทศมนตรีที่ว่าคณะเทศมนตรีรับผิดชอบและภารกิจในลักษณะของการ “ทำอะไร” ส่วนการ “ทำอะไร” ก็จะเป็นหน้าที่ของพนักงานเทศบาล โดยมีปลัดเทศบาล เป็นผู้รับผิดชอบ

เทศบาลตำบลสงเปลือย

เทศบาลตำบลสงเปลือย (2552 : 6-26) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหนึ่งใน 5 ตำบลของอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งตำบลสงเปลือย โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. สภาพทั่วไป

1.1 ที่ตั้ง

ตำบลสงเปลือยเป็นตำบลหนึ่งใน 5 ตำบลของอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตั้งอยู่ที่บริเวณที่สาธารณะประโยชน์ดงโต้งไต้้น เนื้อที่ประมาณ 2,000 ไร่ ห่างจากอำเภอนามน ประมาณ 8 กิโลเมตร

1.2 เนื้อที่

ตำบลสงเปลือย มีพื้นที่ประมาณ 49 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 30,625 ไร่

1.2.1 ทิศเหนือ ติดต่อกับเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลำห้วยหัว อำเภอสว่าง จังหวัดกาฬสินธุ์ เทศบาลตำบลคำบง อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์

1.2.2 ทิศตะวันตกติดต่อกับเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยอดแกง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

1.2.3 ทิศตะวันออกติดต่อกับเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีบุตร อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์

1.2.4 ทิศใต้ติดต่อกับเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม เทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

1.3 ภูมิประเทศ

มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบสูง ใช้เป็นที่ตั้งหมู่บ้าน และพื้นที่ส่วนใหญ่ทำการเกษตรกรรม

1.4 จำนวนหมู่บ้านและประชากรในเขตเทศบาลตำบลสงเปลือย

มีจำนวนหมู่บ้าน 16 หมู่บ้าน และ จำนวนประชากรทั้งหมด 7,713 คน

2. วิสัยทัศน์

“ตำบลนำอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง การพัฒนาก้าวไกล”

2.1 ยุทธศาสตร์

2.1.1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- 1) ก่อสร้าง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า และท่อทางระบายน้ำ
- 2) ขยายเขต ปรับปรุงบำรุงรักษาไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ
- 3) การก่อสร้างปรับปรุงและบำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค

บริโภค

2.1.2 การพัฒนาชุมชนและสังคม

- 1) การส่งเสริมพัฒนาอาชีพและแก้ไขความยากจน
- 2) การพัฒนาการเรียนรู้ในชุมชน
- 3) การส่งเสริมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 4) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2.1.3 การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- 1) การพัฒนาและสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในสังคม
- 2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและรักษาความสงบ

เรียบร้อย

- 3) ส่งเสริมและสนับสนุนการสังคมสงเคราะห์
- 4) การควบคุมและป้องกันโรค
- 5) การสร้างสุขภาพที่ดี และการมีส่วนร่วมด้านสาธารณสุข

2.1.4 การพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- 1) การส่งเสริมการศึกษาก่อนระดับวัยเรียน
- 2) การส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาในระบบและนอกระบบโรงเรียน
- 3) การส่งเสริมการกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ
- 4) การส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

2.1.5 การพัฒนาการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

- 1) การส่งเสริมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมด้านการเมือง การบริหาร
- 2) การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

3) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

2.2 นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

2.2.1 ด้านเศรษฐกิจ

วิสัยทัศน์ “ท้องถิ่นพัฒนา ชุมชนเข้มแข็ง อย่างมั่นคง และยั่งยืน”
ยุทธศาสตร์ ร่วมมือสร้างเครือข่ายกลุ่มองค์กรอาชีพให้เข้มแข็ง
แนวทางการพัฒนา สนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มอาชีพ พัฒนาศูนย์
แสดงสินค้าพื้นเมืองของตำบลสงเปลือย ส่งเสริมเกษตรปลอดภัยและการแปรรูปสินค้าเพื่อ
เพิ่มมูลค่า

2.2.2 ด้านการพัฒนาคนและสังคม

วิสัยทัศน์ “ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง มีความสามัคคี
มีส่วนร่วม”

ยุทธศาสตร์ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน เสริมสร้างความ
เข้มแข็งของชุมชนโดยชุมชน

แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบนอก
ระบบเป็นทุน การศึกษา วัสดุ อุปกรณ์ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้เยาวชน ส่งเสริมให้
ประชาชน รักหวงแหน ร่วมสืบสานวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาของท้องถิ่นสงเคราะห์
ช่วยเหลือคนชรา เด็ก คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2.2.3 ด้านสาธารณสุข

วิสัยทัศน์ “องค์กรเข้มแข็ง ประชาชนสุขภาพดีถ้วนหน้า”
ยุทธศาสตร์ ส่งเสริมให้รู้จักดูแลรักษาสุขภาพอนามัย และเรียนรู้วิธี
ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน ประชาชนออกกำลังกาย
เล่นกีฬา ดูแลใส่ใจสุขภาพอนามัย ห่วงไกลยาเสพติด เพิ่มศักยภาพให้อาสาสมัครสาธารณสุข
มีความรู้เพื่อให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการควบคุมและ
ป้องกันโรคติดต่อ

2.2.4 ด้านการเมืองและการบริหาร

วิสัยทัศน์ “ประชาชนรู้บทบาท และหน้าที่ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง
พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ”

ยุทธศาสตร์ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและพัฒนา

ท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมให้ประชาชน หน่วยงานราชการองค์กรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่น และพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ พัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อให้ประชาชนมีความพึงพอใจในบริการที่สะดวกรวดเร็ว สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง

2.2.5 ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ

วิสัยทัศน์ “พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตรให้ทั่วถึง”

ยุทธศาสตร์ จัดทำ พัฒนาและปรับปรุง แหล่งน้ำให้เพียงพออย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนา จัดสร้าง พัฒนา และปรับปรุง ให้ทุกหมู่บ้านมีน้ำที่สะอาด ปลอดภัยใช้ได้ทั่วถึง

2.2.6 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

วิสัยทัศน์ “พัฒนา ดูแล รักษา พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้เป็นเมืองที่น่าอยู่”

ยุทธศาสตร์ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแล และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา รณรงค์และสร้างจิตสำนึกการจัดเก็บขยะคัดแยกขยะอย่างถูกวิธี ตลอดจนรู้จักนำขยะมาใช้ประโยชน์ และส่งเสริมให้ประชาชนใส่ใจรักษาสิ่งแวดล้อม เป็นเมืองท่องเที่ยวที่น่าอยู่

2.2.7 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

วิสัยทัศน์ “ ประชาชนได้รับความสะดวกและปลอดภัย มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง”

ยุทธศาสตร์ พัฒนาระบบและเพิ่มศักยภาพของโครงสร้างพื้นฐานให้เพียงพอรองรับความเจริญเติบโต

แนวทางการพัฒนา พัฒนาและปรับปรุงการคมนาคมให้มีความสะดวก ปลอดภัย ปรับปรุงระบบไฟฟ้า ขยายเขตติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึง บริการสาธารณะขั้นพื้นฐาน

3. ภารกิจอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

เทศบาลตำบลสงเปือย (2552 : 6-10) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด เป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นให้ความช่วยเหลือประชาชนในทั้งด้านพัฒนาคนและสังคม พัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาแหล่งน้ำ พัฒนาการเมืองการบริหารและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ.2546 ดังนี้

3.1 มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (มาตรา 66)

3.2 มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ (มาตรา 67)

3.2.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

3.2.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

3.2.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

3.2.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

3.2.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

3.2.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และพิการ

3.2.7 คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3.2.8 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

3.2.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

3.3 ภายใต้บังคับของกฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล อาจจัดทำกิจการในเขตเทศบาลตำบล ดังนี้ (มาตรา 68)

3.3.1 ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร

3.3.2 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

3.3.3 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

3.3.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ

และสวนสาธารณะ

- 3.3.5 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- 3.3.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- 3.3.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 3.3.8 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติ

ของแผ่นดิน

- 3.3.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3.3.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- 3.3.11 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- 3.3.12 การท่องเที่ยว
- 3.3.13 การผังเมือง

3.4 การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐในอันที่จะดำเนินกิจการใดๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล ต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้าตามสมควรหากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าวให้นำความคิดเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย (มาตรา 69)

3.5 การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด (มาตรา 69/1)

3.6 มีสิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการในเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของทางราชการในตำบลเว้นแต่ข้อมูลข่าวสารที่ทางราชการถือว่าเป็นความลับเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ (มาตรา 70)

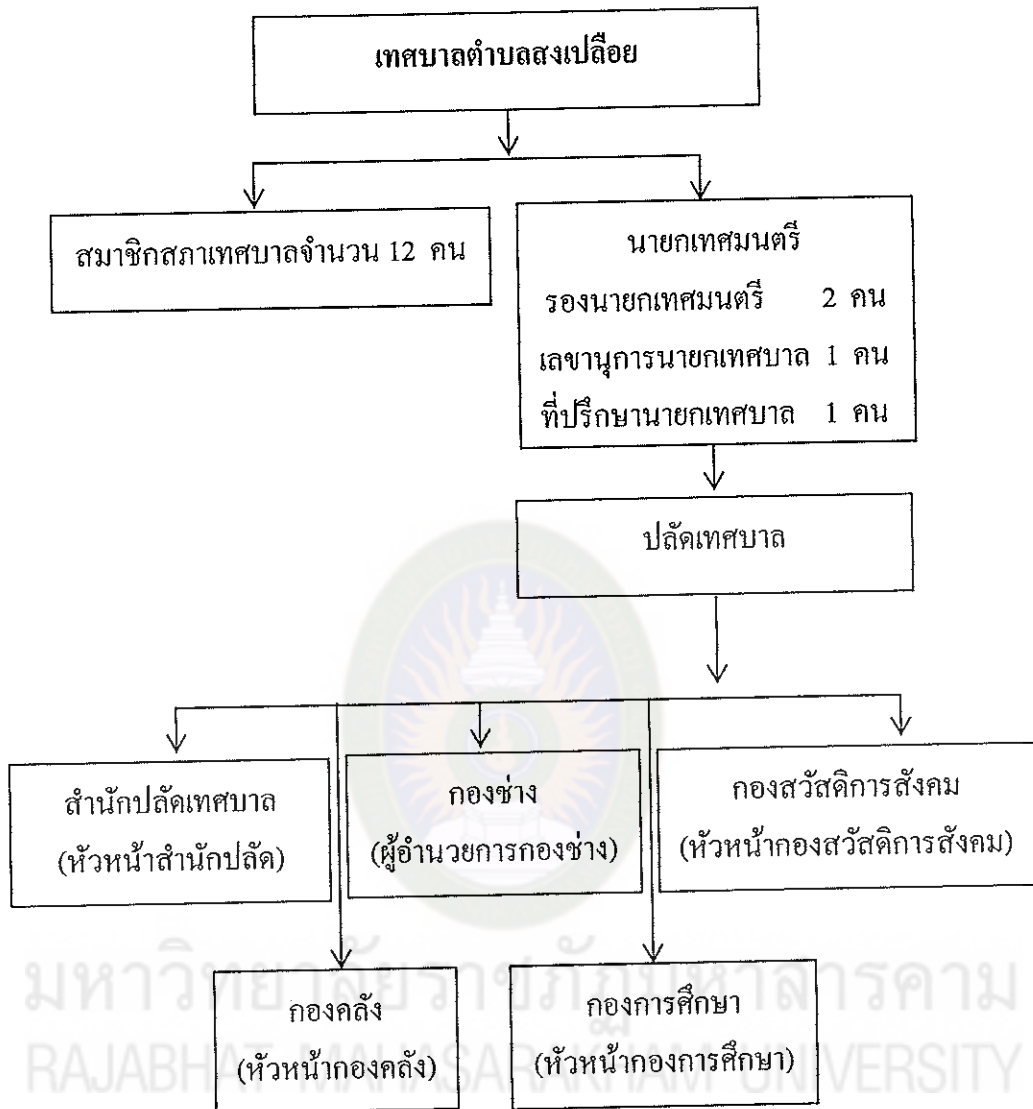
3.7 ออกเทศบัญญัติตำบล เพื่อใช้บังคับในตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรืออำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกิน 1,000 บาท เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น (มาตรา 71)

3.8 อาจขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ของหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานการบริหารการส่วนท้องถิ่น ไปดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติกิจการของเทศบาลตำบลเป็นการชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม (มาตรา 72)

3.9 อาจทำกิจการนอกเขตเทศบาลตำบลที่สำคัญ คือ สภามหาวิทยาลัย องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยงานการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่นเพื่อกระทำการร่วมกันได้ (มาตรา 73)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภูมิที่ 3 โครงสร้างเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์
ที่มา : เทศบาลตำบลสงเปลือย (2555 – 2557 : 14)

4. อัตรากำลังเทศบาลตำบลสงเปลือย

เทศบาลตำบลตำบลสงเปลือย มีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบ อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของ เทศบาลตำบลตำบลสงเปลือยได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วน ราชการออกเป็น 1 สำนัก 4 กอง ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กอง การศึกษา กองสวัสดิการสังคม ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรทั้งสิ้น 87 คน ประกอบด้วย

4.1 พนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร จำนวน 6 คน ประกอบด้วย

4.1.1 ปลัดเทศบาล

4.1.2 หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้ากอง

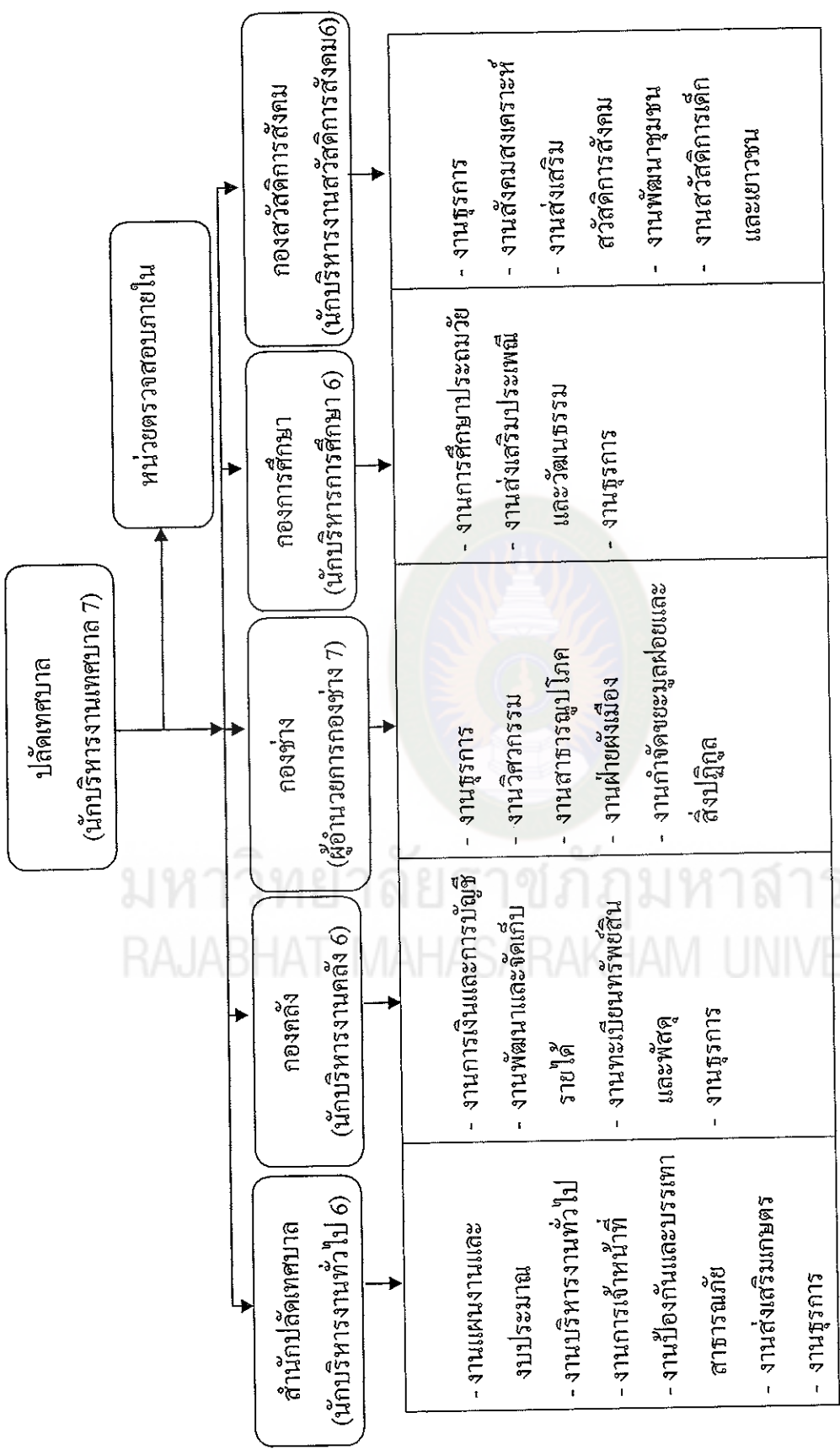
4.2 พนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน 21 คน

4.3 ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน

4.4 พนักงานจ้าง ประกอบด้วย

4.1.1 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 35 คน

4.2.1 พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 24 คน



แผนภูมิที่ 4 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลสงเปือย
ที่มา : เทศบาลตำบลสงเปือย (2555-2557 : 25)

ตารางที่ 1 อัตราค่าจ้างพนักงาน/ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

หน่วยงาน	พนักงานเทศบาล (ระดับ)								รวม พนักงาน เทศบาล	รวม ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม พนักงาน งานจ้าง	รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8			ตาม ภารกิจ	ทั่วไป		
สำนักปลัด	-	-	1	2	-	3	-	-	6	-	10	15	25	31
กองคลัง	-	-	1	3	-	1	-	-	5	1	4	-	4	10
กองช่าง	-	-	1	-	2	-	1	-	4	-	4	7	11	15
กอง สวัสดิการ สังคม	-	-	-	1	2	1	-	-	4	-	2	-	2	6
กอง การศึกษา	-	1	5	-	1	1	-	-	8	-	15	2	17	25
รวม	-	1	8	6	5	6	1	-	27	1	35	24	59	87

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ (2539 : 105) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตร พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตรอยู่ในระดับปานกลาง ถึงแม้ว่าจะอยู่ในระดับที่ใช้ได้แล้ว แต่หน่วยงานยังคงต้องการพัฒนาปรับปรุงแนวทางและเสริมสร้างให้ระดับแรงจูงใจยิ่งสูงขึ้นเรื่อยๆ โดยให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงที่ทำให้ตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะการได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนนั้น จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้งานนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

กัลยา หั่งรอด (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร :

ศึกษากรณีการไฟฟ้านครหลวง พบว่า ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์กรระดับตำแหน่ง ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงานความมีโอกาปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่พึงพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรคือ โอกาสได้พัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ปิยนุช นรินทร์ (2545 : 112) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนครศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านผลงานและการประเมินผล ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่อง ด้านสังคม และด้านสวัสดิการ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสังคม ด้านสวัสดิการ และด้านความสำเร็จในชีวิต

จารุวรรณ ประดา (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะโครงสร้าง ความพร้อมขององค์กรกับความยึดมั่นความผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช ผลการศึกษาพบว่า 1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 3) วัฒนธรรมองค์กร

ลักษณะสร้างสรรค์ และความพร้อมขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และ 4) ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความพร้อมขององค์กรและวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์โดยสามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้

กรณีศึกษา ภัทรพิสิฐพงศ์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท อีชชู จำกัด จากผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่าพนักงาน บริษัท ฯ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และจากผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ตำแหน่งงานสถานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันและยังพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานอันประกอบด้วยตัวแปรย่อย คือ งานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่สำคัญ และโอกาสก้าวหน้า และปัจจัยด้านประสบการณ์จากงานอันประกอบด้วย ตัวแปรย่อย คือ ความสำคัญของตนต่อองค์กร ความพึงพาได้ขององค์กร ทัศนคติของงาน การพิจารณาความดีความชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ขวัญใจ เลียดประถม (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ต่อองค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สรุปผลการวิจัย พบว่าข้าราชการลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ไม่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยปัจจัยด้านลักษณะงานนั้นตัวแปรที่มีความผูกพันกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ตัวแปรความหลากหลายของงาน และตัวแปรความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรความอิสระในงานไม่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นตัวแปรทั้งสามตัวแปรประกอบด้วยตัวแปรสภาพการทำงาน ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและตัวแปรความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กิตติมาภรณ์ นิลนิยม (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทยจำกัด(มหาชน) ภายหลังการควบรวมกิจการกับธนาคารศรีนครจำกัด (มหาชน) ปี 2545 : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่พบว่า ลักษณะงานได้แก่

ตัวแปรความมีอิสระในการทำงานความหลากหลายของงานความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นผลป้อนกลับของงานความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานส่วนประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานได้แก่ตัวแปรความมั่นคงและน่านับถือขององค์กรความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรความพึงพอใจขององค์กรทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อรุณรัตน์ อิ่มรัง (2550 : 75) ได้ศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับ มาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

วรภรณ์ คำเพชรดี (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติ งานตามความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานีโดยภาพรวมมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง(ค่าเฉลี่ย = 3.61) 2) บุคลากรของสำนักงานสรรพากร พื้นที่อุบลราชธานีที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ใน การปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่ฝ่ายปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความ รับผิดชอบแตกต่างกัน

กลิสส์ส และดูริก (Glisson and Durick, 1988 : 61-81) ได้วิจัยหาตัวแปรพยากรณ์ ความผูกพัน ต่อองค์กรจากพนักงานจำนวน 319 คน จากองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ สุขภาพชุมชน 22 แห่งที่ประสบปัญหาพนักงานมีขวัญและกำลังใจต่ำ เบื่อหน่ายท้อแท้ต่องาน อัตราการขาดงานสูงและคุณภาพงานต่ำกว่ามาตรฐาน ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรต้นสามตัว คือ ลักษณะงาน ลักษณะขององค์กรและลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่าความ ผูกพันองค์กรสัมพันธ์กับลักษณะงานในด้านงานที่มีความหลากหลายและงานที่มีความสำคัญ

สัมพันธ์กับลักษณะองค์กรในด้านการปกครองบังคับบัญชาและอายุขององค์กรและสัมพันธ์กับลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องเพศอายุ และระดับการศึกษาของพนักงาน ส่วนรายได้และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรแต่อย่างใด

เซง (Cheng. 1989 : 141) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและทัศนคติของงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กรภาวะผู้นำและบรรทัดฐานสังคม โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมในฮ่องกงพบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร 4 ด้านคือ ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์กร บรรทัดฐานสังคม และวัฒนธรรมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูกล่าว คือ ความผูกพันต่อองค์กรของครูจะแตกต่างกันไปตามสภาพขององค์กร

โชร์ และเวย์น (Shore and Wayne. 1993 : 653 - 663) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และการรับรู้สนับสนุนจากองค์กรต่อพฤติกรรมการสร้างความประทับใจ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยศึกษากลุ่มตัวอย่าง ผู้บังคับบัญชาโดยตรงกับพนักงาน จำนวน 276 คู่ ในบริษัทขนาดใหญ่แห่งหนึ่งตั้งอยู่ทางตะวันออกเฉียงใต้ของประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และการรับรู้สนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และการรับรู้สนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสร้าง ความประทับใจบางด้านการรับรู้สนับสนุนจากองค์กรทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรได้ดีกว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ดันแฮม และคนอื่น ๆ (Dunham and other. 1994 : 370-379) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 9 กลุ่ม จำนวน 2,734 คน โดยได้นำองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของ เอลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer) มาศึกษา พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบของความผูกพันด้านจิตใจได้แก่ การรับรู้ลักษณะงานในแง่ของความเป็นอิสระ ของงาน ความสำคัญของงาน เอกลักษณะของงาน ความหลากหลายของทักษะ และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า การพึ่งพาได้ขององค์กร การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่ อายุ อายุงานความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออกและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาได้ขององค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร

เซน และฟรานซิสโก (Chan and Francesco, 1999 : website) ได้ทำการศึกษาผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจด้านการคงอยู่ขององค์กรและด้านบรรทัดฐานต่อผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยศึกษาจากกลุ่มพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในเมืองกวางตุ้ง สาธารณรัฐประชาชนจีน ประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาและพนักงานจำนวน 254 คนพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรและผลการปฏิบัติงาน

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในองค์กร เพราะถ้าบุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ย่อมจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและเกิดความเสียหายต่อระบบการทำงาน ในทางตรงข้าม หากบุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานย่อมจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับที่ดีถึงดีมาก

2. งานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพัน

ไพศาล สุวรรณชาติ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจผลของการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันของบุคลากรต่อโรงพยาบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) เพศชายมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลอยู่ในระดับมาก และเพศหญิงมีความผูกพันในระดับปานกลาง 3) บุคลากรที่มีอายุราชการน้อยมีความผูกพันระดับปานกลาง ผู้มีอายุราชการมากมีความผูกพันในระดับมาก 4) แพทย์และพยาบาลมีความผูกพันระดับมาก แต่เจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันระดับปานกลาง 5) เพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลตำรวจไม่แตกต่างกัน 6) บุคลากรที่มีอายุน้อยกับอายุมากมีความผูกพันแตกต่างกัน และ 7) แพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันแตกต่างกัน

อรพินท์ สุขสถาพร (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร :

ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไปตามปัจจัยเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่เปิด

โอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ ต่อองค์การความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึงพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจาก องค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

สุดาวรรณ อ่วมอ่อง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการและบุคลากรประจำของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการและบุคลากรประจำของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มีความผูกพันต่อ องค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีลักษณะของความผูกพันเป็นแบบความผูกพัน ด้านจิตใจความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทั้ง 3 ลักษณะในระดับ ปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติ งานในหน่วยงาน ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และความพึงพอใจใน งาน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่ ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ปัจจัย เกี่ยวกับงานเพียงบางปัจจัย ซึ่งพบว่า มี 41 ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน (ยกเว้นการมีส่วนร่วมในการบริหาร และความผูกพันด้านการคง อยู่ของเพื่อนร่วมงาน) และความพึงพอใจในงาน ผลที่เกิดขึ้นจากความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบเหนือบทบาท ในขณะที่มีความสัมพันธ์ทาง ลบกับความตั้งใจที่จะลาออก การขาดงานหรือหยุดงาน และความเฉื่อยชาในการทำงาน ความ ผูกพันด้านการคงอยู่พบมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความตั้งใจที่จะลาออก พฤติกรรมการ ทำงานและความรับผิดชอบเหนือบทบาท ผลที่ได้จากการศึกษานี้ จะเป็นประ โยชน์อย่างยิ่งต่อ หน่วยงานในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ในการคุ้มครองผู้บริโภคต่อไป

สุภาสิณี วิเชียร (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักรักษาสุขภาพกลางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ระดับความ ผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักรักษาสุขภาพรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง และเมื่อ พิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์การอยู่ใน ระดับสูง และสูงกว่าทุกองค์ประกอบ รองลงมาคือองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่ของตนอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ส่วนองค์ประกอบที่ 1 บุคลากรมีการยอมรับแนวทางการ บริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง

2) บุคลากรสำนักหอสมุดกลางที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่าไม่แตกต่างกันทั้ง 3 องค์ประกอบ 3) บุคลากรสำนักหอสมุดกลางที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่าองค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน และองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนไม่แตกต่างกันตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิตติ ชาตรีตานนท์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความรู้สึกต้องการปกป้องภาพลักษณ์ขององค์กรอยู่ในระดับสูงในขณะที่ด้านพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงาน และความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรู้สึกในระหว่างปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษาและสถานะภาพสมรส

โซเมอร์ (Sommer, 1995 : 49 - 58) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรการลาออกและการขาดงาน โดยทดสอบผลกระทบทางตรงและผลจากปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่พยาบาล จำนวน 442 คน โดยใช้แบบจำลองความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบ ได้แก่ความผูกพันด้านความรู้สึกความผูกพันต่อเนื้อ ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม มาศึกษาความรู้สึกเบื้องต้นในงาน การลาออกและการขาดงาน พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกเป็นตัวพยากรณ์ที่สอดคล้องกับผลเหล่านี้ และเป็นองค์ประกอบของความผูกพันตัวเดียวที่สัมพันธ์กับการลาออกและการขาดงาน สำหรับความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์เฉพาะความรู้สึกเบื้องต้นในงาน ส่วนความผูกพันต่อเนื้อไม่พบว่ามีผลโดยตรงต่อตัวแปรเหล่านี้ อย่างไรก็ตามพบว่า ความผูกพันต่อเนื้อจะมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน (Interaction) กับความผูกพันด้านความรู้สึกในการพยากรณ์ความรู้สึกเบื้องต้นและการขาดงาน

3. งานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์

อรอุมา ศรีสว่าง (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจิตใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 มีตัวแปร 8 ตัวที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยค่าจ้าง 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจิตใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

ณัฐยา ไพโรสงบ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับสูง 2) แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร 3) ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแต่ด้านการคงอยู่กับองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

เจิ้ง (Cheng, 1989 : 141) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและ ทัศนคติของงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำ และบรรทัดฐานทางสังคมกับกลุ่มตัวอย่างครู โรงเรียนมัธยมในฮ่องกง พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร 4 ด้าน คือ ภาวะผู้นำ โครงสร้าง องค์กร บรรทัดฐานทางสังคมและวัฒนธรรม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรของครูจะแตกต่างกันออกไปตามสภาพแวดล้อมขององค์กร

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในองค์กร เพราะถ้าบุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานย่อมจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและเกิดความเสียหายต่อระบบการทำงาน ในทางตรงข้ามหากบุคลากรในองค์กร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานย่อมจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับดีถึงดีมาก

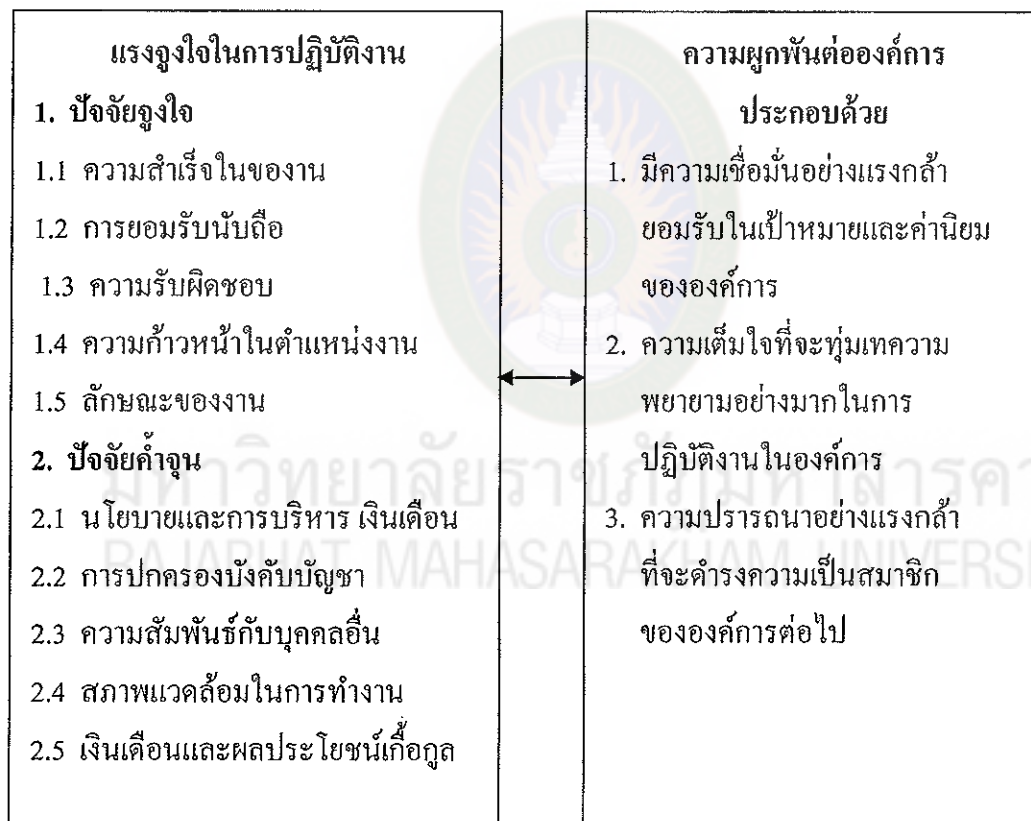
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเอางานวิจัยในและต่างประเทศมาเป็นส่วนอ้างอิงในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัย ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กำหนดกรอบแนวคิดตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959 : 53 – 92 ; อ้างถึงใน ชิตพล สีวาคม, 2552 : 8 – 10) ตัวแปรกลุ่มที่ 1 และตัวแปรกลุ่มที่ 2 ที่ใช้ในการศึกษามีดังแผนภาพที่ 3

ตัวแปรกลุ่มที่ 1

ตัวแปรกลุ่มที่ 2



แผนภาพที่ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย