สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วิทยานิพนธ์ งานวิจัย

หจ 12277

# แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

บุญเยี่ยม หม้อมีสุข

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

**คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นายบุญเยี่ยม หม้อมีสุข แล้ว**
**เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**
**สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**

**คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์**

| | |
|---|---|
| ..... | ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ |
| (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์) | (ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย) |
| ..... | กรรมการ |
| (ดร.สมศักดิ์ พรมเดื่อ) | (ผู้ทรงคุณวุฒิ) |
| ..... | กรรมการ |
| (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ) | (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก) |
| ..... | กรรมการ |
| (รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ) | (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม) |

**มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร**
**ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**

| | |
|---|---|
| ..... | ..... |
| (รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ) | (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ตีเมืองซ้าย) |
| คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ | คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย |
| | วันที่ ..... เดือน 01 ก.ย. 2559 พ.ศ. ..... |

**ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**

**ชื่อเรื่อง :** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

**ผู้วิจัย :** บุญเยี่ยม หม้อมีสุข **ปริญญา :** รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

**อาจารย์ที่ปรึกษา :** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

**มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2559**

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ เปรียบเทียบแรงจูงใจจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด และข้อเสนอแนะ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่วิจัย ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 227 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ของเครจซี มอร์แกน และทำการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ .43 ถึง .88 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และโดยวิธี LSD ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน 1 – 14 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ปรากฏดังนี้ บุคลากรควรปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนงาน องค์กรควรมีงบประมาณสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือกันอย่างสม่ำเสมอ

**TITLE :** Work motivation of personnel local administrative organization in Phayakphumpisai District, MahaSarakham Province.

**AUTHOR :** Boonyium Mohmeesuk **DEGREE :** M.P.A. (Public Administration)

**ADVISORS :** Asst. Prof. Dr. Witaya Charoensiri Major Advisor

Assoc. Prof. Dr. Yupaporn Yupas Co - advisor

**RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2016**

# ABSTRACT

The objective of this research was aimed to study the Work motivation, compare the Work motivation classified by gender, age, education, institutional agency and suggestion about Work motivation of local administrative organization personnel in Phayakphumpisai District, MahaSarakham Province. The samples used in this research is personnel of local administrative organization personnel in Phayakphumpisai District, MahaSarakham Province amount 227 personnel was determine by Taro Yamane using Stratified Random Sampling and Simple random lottery. The research used questionnaire with the discrimination power between .43to .88and reliability at .97.The statistics for analysis were used percentage, mean, frequency, standard deviation, t - test and F - test (One - Way ANOVA Analysis). If find any differences between samples are statistically significant level .05 and Least Significant Difference : LSD.

The results of the study were as follows ; 1) Work motivation of personnel local administrative organization in Phayakphumpisai District, MahaSarakham Province as overall and each aspect was at high level. 2) The results comparison work motivation of personnel local administrative organization in Phayakphumpisai District, MahaSarakham Province. Classified by gender age and education found that have significant no difference in the level of statistical significance level at .05. When classified by agency affiliated found that have difference in the level of statistical at .05. 3) Suggestion about Work motivation of personnel local administrative organization in Phayakphumpisai District, MahaSarakham Province

follow : Personnel should work in accordance with the plan. The organization should have financial support to study at a higher level. And colleagues should assist each other regularly.

# กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยที่มีคุณค่าทางวิชาการมิได้เกิดขึ้นมาอย่างง่ายดาย หากเกิดจากความมุ่งมั่นทั้งพลังกายพลังใจของผู้ศึกษา และคณาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เสียสละเวลา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัยประธานสอบวิทยานิพนธ์ ดร.สมศักดิ์ พรมเดื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่แนะนำสั่งสอนตรวจทานงานวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้

ขอบพระคุณบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่ให้ความร่วมมือการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณความรักความห่วงใย สุดที่จะหาใดเปรียบของครอบครัวหม้อมีสุข ซึ่งเป็นแรงบันดาลใจอันสูงสุด จนการทำวิจัยสำเร็จไปด้วยดี

บุญเยี่ยม หม้อมีสุข

# สารบัญ

หัวเรื่อง หน้า


บทคัดย่อ ..... ค
ABSTRACT ..... ง
กิตติกรรมประกาศ ..... จ
สารบัญ ..... ช
สารบัญตาราง ..... ฌ
สารบัญตารางภาคผนวก ..... ฎ
สารบัญแผนภาพ ..... ฐ
สารบัญภาพ ..... ฑ
บทที่ 1 บทนำ ..... 1
ภูมิหลัง ..... 1
วัตถุประสงค์การวิจัย ..... 4
สมมติฐานการวิจัย ..... 5
ขอบเขตของการวิจัย ..... 5
นิยามศัพท์เฉพาะ ..... 6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ..... 8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 9
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ ..... 9
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ..... 16
การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล ..... 31
บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ..... 37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 42
กรอบแนวคิดในการวิจัย ..... 53
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย ..... 54
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ..... 54
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ..... 58
การเก็บรวบรวมข้อมูล ..... 60

หัวเรื่อง หน้า

การวิเคราะห์ข้อมูล ..... 60
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 61
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 65
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 65
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 66
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 66
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ ..... 107
วัตถุประสงค์การวิจัย ..... 107
สมมติฐานการวิจัย ..... 107
ขอบเขตของการวิจัย ..... 108
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ..... 109
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 109
สรุปผลการวิจัย ..... 110
อภิปรายผล ..... 111
ข้อเสนอแนะ ..... 115
บรรณานุกรม ..... 118
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ..... 123
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ค่า IOC ของเครื่องมือ ..... 131
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ..... 134
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ ..... 137
ประวัติผู้วิจัย ..... 141

# สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า


1 แรงจูงใจในการทำงาน ..... 11
2 จำนวนองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ..... 39
3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ..... 55
4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ..... 66
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ..... 68
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ ..... 69
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายข้อ ..... 70
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายข้อ ..... 71
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบจำแนกเป็นรายข้อ ..... 72
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำแนกเป็นรายข้อ ..... 73
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายข้อ ..... 74

ตารางที่ หน้า

12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายข้อ ..... 75

13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายข้อ .... 76

14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ ..... 77

15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล จำแนกเป็นรายข้อ ..... 78

16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ..... 79

17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ..... 80

18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ..... 82

19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ..... 84

20 วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านความสำเร็จในการทำงาน ..... 86

ตารางที่ หน้า

21 วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ..... 88
22 วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ..... 90
23 วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านความรับผิดชอบ ..... 92
24 วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ..... 94
25 วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านนโยบายและการบริหาร ..... 96
26 วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านการปกครองบังคับบัญชา ..... 98
27 วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ..... 100
28 วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านสภาพการทำงาน ..... 102
29 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ..... 104

# สารบัญตารางภาคผนวก

**ตารางภาคผนวกที่** **หน้า**

1 การหาผลรวมและค่า IOC แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ..... 132

# สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่ หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย ..... 53

# สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

1 อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ..... 40

# บทที่ 1

# บทนำ

## ภูมิหลัง

การบริหารราชการในหน่วยงานภาครัฐ มุ่งพัฒนาองค์การให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารองค์การจึงจำเป็นต้องหาแนวทางพัฒนา และแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินงาน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) วิธีปฏิบัติงาน (Method) ตลาด (Market) เครื่องจักร (Machine) ขวัญและกำลังใจ (Morale) หรือสิ่งที่เราเรียกว่า หลักการบริหารแบบ 7 Ms ซึ่งทรัพยากรหนึ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด ถือเป็นหัวใจในการดำเนินงานขององค์การ คือ ทรัพยากร "มนุษย์" เนื่องจาก "มนุษย์" สามารถปฏิบัติงานติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น และแสดงอารมณ์ความพึงพอใจออกมาได้มากกว่าเครื่องจักรกล ซึ่งเครื่องจักรกลไม่สามารถแสดงอะไรใด ๆ ได้มากไปกว่าการผลิตวัตถุดิบ ดังนั้น องค์การจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนา "มนุษย์" ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันได้ด้วยความสามัคคี อีกทั้งปลูกฝังให้เกิดจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และที่สำคัญ คือ องค์การต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ "มนุษย์" เพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ณรงค์ นันทวรรธนะ และเอื้องฟ้า นันทวรรธนะ. 2555 : 8)

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว มีผลต่อสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ทำให้บุคคล รวมทั้งหน่วยงานและองค์การต่าง ๆ ต้องปรับตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอยู่ร่วมกับผู้อื่น การทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา ในขณะเดียวกันเราเองก็มีความปรารถนาและความต้องการ เราจึงต้องเรียนรู้ที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และเข้าใจความต้องการของผู้อื่นด้วย ดังนั้น ในการทำงานผู้บังคับบัญชาต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร ขณะเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็ต้องการมีหัวหน้าที่มีความเข้าใจ รู้ถึงปัญหาในการทำงานสิ่งเหล่านี้ มีผลต่อการทำงานในองค์การมาก เพราะมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ต่อผลผลิตขององค์การ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544 : 15)

ในส่วนของการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับกันว่าการปฏิบัติงานในองค์การต่าง ๆ นั้น บุคคลในองค์การต้องมีแรงจูงใจ เพื่อนำไปสู่การมีจิตใจที่รักงานที่ตนรับผิดชอบ เพราะแรงจูงใจเป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง

ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า หากบุคลากรในหน่วยงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้ลดความสนใจในงาน เกิดความถดถอยในการทำงาน ทำให้ผลผลิตตกต่ำ คุณภาพลดลง สถานภาพของหน่วยงานขาดความมั่นคงและเกิดผลในทางลบต่างๆ เช่น ความไม่รับผิดชอบต่องาน ไม่รักงานและหนีงาน การที่บุคคลทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีอาจเนื่องจากบุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย (นิภาพรรณ สุวรรณนาถ. 2540:8 )

แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ พฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุ มาจากการปฏิบัติสิ่งใดหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใด ซึ่งเกิดมาจากสาเหตุหลายประการ ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคลากร เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดันชักจูงให้บุคลากรทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง (สมใจ ลักษณะ. 2546 : 63) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) เป็นเทคนิคหรือวิธีการที่สำคัญประการหนึ่งที่นำมาใช้ เป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาสามารถนำไปใช้กับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ โดยจะเน้นสิ่งที่ทุกคนมีความต้องการ ในขณะที่บุคลากรนั้นมีชีวิตจิตใจมีความรู้สึก มีความต้องการ อารมณ์และพฤติกรรม ที่สลับซับซ้อนยากแก่การเข้าใจกระบวนการที่จะได้บุคคล ซึ่งมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ และวิธีการที่จะทำให้บุคคลนำเอาศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์การให้ได้ประสิทธิภาพมากที่สุด รวมถึงการที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ มีความรับผิดชอบ และมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ตลอดจนอุทิศพลังความรู้ความสามารถทั้งมวลที่มีอยู่ให้กับองค์การ ให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไปนั้น คือ การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) (คณะกรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2553 : 5 - 6)

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของไทยที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเพื่อกระจายอำนาจการปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่นระดับตำบลซึ่งเป็นเขตชนบทอันเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศได้มีโอกาสเรียนรู้ทางแก้ไขปัญหาและการสนองตอบความต้องการของตนเองโดยการเข้าไปมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองหรือที่เรียกกันว่าการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่ชนบทมากที่สุด (ศุภชัย ยาวะประภาษ. 2540 : 3)

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ. ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ. ศ. 2552 และต่อมาได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามพระราชกฤษฎีกา ระเบียบพนักงานส่วนตำบล พ. ศ. 2539 และตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคลากรส่วนท้องถิ่น พ. ศ. 2542 (สมาคมพนักงานส่วนตำบล. 2550 : 15) มีจำนวน 14 แห่ง และบุคลากร 549 คน ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จากการประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเม็กดำ อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ในระยะเวลากว่า 10 ปีที่ผ่านมา พบว่า ปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การไม่ได้รับความเป็นธรรม รองลงมาความไม่มั่นคงและความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของบุคลากร นอกจากนี้ยังต้องถูกลงโทษทางวินัยจำนวนมาก เนื่องจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ (กลุ่มงานกฎหมายและระเบียบร้องทุกข์ สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม. 2556 : 6) นอกจากนั้น ยังพบปัญหาเบื้องต้นอยู่หลายประการ ดังนี้ เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น มีความแตกต่างกันของ งบประมาณของแต่ละแห่ง การกำหนดมาตรฐานในการให้เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) มีความเลื่อมล้ำและไม่ยุติธรรมบางกรณี โครงการของหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้น เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานยังไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรเท่าที่ควร จึงทำให้สำนักงานที่รับผิดชอบการดำเนินงานขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้โครงการไม่ประสบผลสำเร็จ รวมทั้งการบริหารงานของฝ่ายบริหารไม่มีความชัดเจน นอกจากนี้ยังมีบุคลากรแจ้งความประสงค์ย้ายหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่เดิมไปยังหน่วยงานใหม่ จึงทำให้งานที่ปฏิบัติไม่ต่อเนื่องส่งผลให้งานที่ทำในหน้าที่นั้น ๆ ล่าช้าไม่ทันตามเวลาที่กำหนด ปริมาณงานมากเกินกำลังความสามารถในขณะที่มีเวลาจำกัด บุคลากรบางท่านละเลยการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ไม่ใส่ใจในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย ทำให้งานส่วนรวมไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร รวมถึงบุคลากรยังรู้สึกว่าไม่มีอิสระ ในการปฏิบัติงานเท่าที่ควรทั้ง ๆ ที่ได้รับมอบหมายงานนั้น (สำนักงานอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย. 2557 : 10 - 12) ซึ่งปัญหาดังกล่าวย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจของบุคลากรเป็นอย่างมาก

ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นวิธีที่ดีวิธีหนึ่งที่สามารถชักนำพฤติกรรมของพนักงานให้ทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยอาศัยแรงจูงใจที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ที่สำคัญ คือ ช่วยเสริมสร้างขวัญ และกำลังในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคล

ในองค์กร สร้างความสามัคคี ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ และสร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน อันเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรมีความต้องการ

จากเหตุการณ์ดังกล่าว มีผลต่อแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างยิ่ง ทำให้ผู้ให้ปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และอาจมีผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ขาดความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคลากร รวมถึงมีผลกระทบต่อความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อให้บริการประชาชนในตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญต่อพนักงาน ต่อผู้บริหาร ต่อองค์การทั้งองค์การภาครัฐ และองค์การภาคเอกชน ที่จะโยงใยในการปฏิบัติงาน ผลผลิต และคุณภาพ ตลอดจนค่าใช้จ่าย ความผูกพันและความรู้สึกร่วมชะตากรรมกับองค์การ จึงมีเป็นความจำเป็นที่ผู้บังคับบัญชา จะต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้น แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งเป็นรายบุคคลและกลุ่มบุคคล ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสุขใจที่จะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จด้วยดี เป็นที่พอใจด้วยกัน ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาการทำงานมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย และสามารถแข่งขันกับองค์การอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุชา จันทร์เอม. 2544 : 166) ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลเม็กดำ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อนำผลจากการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

## สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## ขอบเขตการวิจัย

**1. ด้านเนื้อหา**

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factor Theory) (Herzberg, Mausner and Synderman. 1959 : 71 - 79) คือ

1.1 ปัจจัยที่กระตุ้นหรือปัจจัยภายในจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

1.2 ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยภายนอก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและ การบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

**2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยมีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 549 คน ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวนทั้งหมด 14 แห่ง ดังนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลปะหลาน องค์การบริหารส่วนตำบลลานสะแก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว องค์การบริหารส่วนตำบลเม็กดำ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงสะอาด องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงชัย องค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์เจริญ องค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา องค์การบริหารส่วนตำบลภารแอ่น องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล และองค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 227 คน โดยเปิดสูตร Krejcie and Morgan. (1970 : 267 ; อ้างถึงใน สมเกียรติ เกียรติเจริญ. 2552 : 55)

**3. ด้านพื้นที่**

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

**4. ด้านระยะเวลา**

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ระหว่างเดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2558 เป็นระยะเวลา 4 เดือน

**5. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย**

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่สังกัดองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยที่กระตุ้นหรือปัจจัยภายใน และปัจจัยค้ำจุนของ (Herzberg. 1959 : 71 - 79) ได้แก่

5.2.1 ปัจจัยที่กระตุ้นหรือปัจจัยภายในจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

5.2. 2 ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยภายนอก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง สิ่งที่เร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้ต้องการทำงานโดยแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อนำไปสู่เป้าหมายนั้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 10 ด้าน ประกอบด้วย

**1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน** หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ งานที่ปฏิบัติ

ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขได้ และสามารถนำผลงานไปเป็นแบบอย่างที่ดีได้

**2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนับถือนี้ อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้ได้รับการยอมรับในความสามารถ

**3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับแผนงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความชัดเจนประโยชน์การศึกษา

**4. ด้านความรับผิดชอบ** หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม งานที่รับผิดชอบตรงกับประสบการณ์ทำงาน งานที่รับผิดชอบตรงกับความสนใจและความถนัด

**5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน** หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ในหน้าที่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โอกาสที่ได้รับการสนับสนุนศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน

**6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน** หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้น เช่น โครงสร้างของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงานได้ และตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงานหากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ ผู้ปฏิบัติงาน และการนิเทศงานโดยการชี้แนะในการทำงานจากหน่วย จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองการด้วย

**7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา** หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถความเป็นผู้นำ กล้าตัดสินใจในงาน และให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเท่าเทียมกัน มีอิสระในการปฏิบัติงาน มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก

**8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง ความต้องการมีเพื่อน ความมีอิสรภาพในการคบหา การมีปฏิกิริยาโต้ตอบที่มุ่งแก้ไขพฤติกรรมตนเอง

ให้มีความสัมพันธ์ที่ดี การป้องกันตนเองจากการถูกวิพากษ์วิจารจารผู้อื่น การกระทำตนให้เป็นที่ประทับใจของผู้อื่น และการจงรักภักดีต่อผู้มีอำนาจเหนือตน และการเข้าใจเหตุการณ์ต่าง ๆ

9. **ด้านสภาพการทำงาน** หมายถึง สภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นลักษณะงานที่ดีทำโดยปกติ เป็นงานที่ทำในสถานที่ทำงาน ไม่ต้องออกนอกสถานที่ทำงานมี และไม่เข้าเวรกลางคืน ความมีอิสระในการทำงาน และสภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกคล่องตัว เช่น ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น

**10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล** หมายถึง ค่าจ้าง ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งทีทำงานให้พนักงานอยากทำงาน เงินบำเหน็จค่าตอบแทนเมื่อออกจากจากทำงาน การบริหารและการรักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ และผลตอบแทนมีความเป็นธรรมจะก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการศึกษา สามารถนำเสนอเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นและเป็นแนวทางการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

# บทที่ 2

# เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล
4. บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

## แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

**1. ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ**

การจูงใจ (Motivation) เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่เกิดการเริ่มต้น (Initiate Starting) ชักนำ (Directing) และค้ำจุนพฤติกรรม (Sustain Maintaining) เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทางด้านร่างกายหรือจิตใจ เป็นพลังกระตุ้นให้มนุษย์ได้แสดงพฤติกรรมการทำงานให้มุ่งสู่เป้าหมาย หรือหลีกหนีจากสภาวการณ์ที่ไม่พึงปรารถนา (Zimbrado and Weber. 1997 : 304 ; Wood. 1999 : 358 , ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542 : 363 , และ เรียม ศรีทอง. 2542 : 352) ซึ่งการจะเกิดการจูงใจได้นั้น ก็ต้องอาศัยแรงจูงใจ (Motive) อาจเป็นแรงจูงใจภายนอก หรือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตนเองที่จะมากระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

สมยศ นาวีการ (2543 : 28 – 291) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจคือพลังที่ริเริ่มกำกับและค้ำจุนพฤติกรรม และการกระทำส่วนบุคคล และเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ให้ความมุ่งหมาย หรือทิศทางแก่พฤติกรรม นอกจากนี้ ได้กล่าวถึงคุณลักษณะพื้นฐานของแรงจูงใจ 3 ประการ คือ ความพยายาม ความไม่หยุดยั้ง และทิศทาง

สุรางค์ โค้วตระกูล (2545 : 153) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง องค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายจากการให้ความหมายของแรงจูงใจหลากหลาย

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 81) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นความต้องการ (Need) ที่เกิดขึ้น อย่างรุนแรงภายในจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความเครียดบุคคลจึงพยายามหาวิธี เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ทั้งนี้แรงจูงใจที่ถูกต้องและเหมาะสมจะกระตุ้นให้บุคลากรตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเททำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุด

ศิริลักษณ์ ไทรหอมหวล (2550 : เอกสารคำสอนกระบวนการวิชาสุขภาพจิต) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก ทำให้เกิดความต้องการ ส่งผลให้เกดแรงขับ ซึ่งผลักดันให้บุคคลทำพฤติกรรมเพื่อสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ชัชวลิต สรวารี (2552 : 86) กล่าวว่า การจูงใจหมายถึง การสร้างสิ่งเร้าแต่ละสิ่ง เพื่อกระตุ้นให้คนทำงาน จะได้ผลเฉพาะสำหรับแต่ละคนเท่านั้น เพราะแต่ละคนมี (Motivies Profile) ที่แตกต่างกัน และที่สำคัญสิ่งเร้านั้น จะต้องสร้างความสุขทางใจ ซึ่งออกมาในรูปแบบของความสนุกและความพึงพอใจในผลงานของตนอยู่เสมอ

อนิวัช แก้วจำนง (2550 : 206) กล่าวว่า การจูงใจหมายถึง การสร้างแรงขับหรือแรงผลักดัน เพื่อกระตุ้น หรือชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติทั้งในหน้าที่และความรับผิดชอบ หรือไม่ใช่หน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดความสำเร็จ

แนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังภายในของแต่ละบุคคลที่จะถูกกระตุ้น โดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ออกมาเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการหรือมีผู้ทำการชักจูง

**2. ประเภทของแรงจูงใจ**

ประเภทของแรงจูงใจนั้นมีหลายลักษณะ โดยมีนักวิชาการหลายคนได้สรุปไว้ ดังนี้

2.1 ประเภทของแรงจูงใจ ตามแนวคิดของ (Herzberg. 1959 : 71 - 79) ดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation – Hygiene Theory) ของ (Herzberg) คือ ปัจจัยแรกเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน มีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ให้พนักงานได้รับการตอบสนองแล้วจะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานและเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่คนทำงานจะเกิดความไม่พอใจในการทำงาน หากไม่ได้รับการตอบสนอง แต่เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานสถานะของอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร

อัตราความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของทั้งสองปัจจัยจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการตอบสนองและเป็นไปตามลำดับ ในการแก้ปัญหาเรื่องนี้ (Herzberg) ได้เริ่มต้น พัฒนาวิธีการปรับปรุงงาน (Job Enrichment) เพื่อให้คุณค่าในงานสูงขึ้นและให้มีปัจจัยจูงใจเพิ่มขึ้นในตัวงาน ทำให้งานที่ความหมายมากขึ้น มีความสำเร็จมากขึ้น มีการยอมรับ มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็นอย่างมาก มีแนวคิดของ (Herzberg) เกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงาน ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** แรงจูงใจในการทำงาน

| ปัจจัยจูงใจ | ปัจจัยค้ำจุน |
|---|---|
| สิ่งที่ทำให้พอใจ สิ่งที่กระตุ้นให้ทำงานและยกระดับงาน งานที่ทำ องค์ประกอบที่จูงใจให้ทำงานมี ดังนี้<br>1. ความสำเร็จของทำงาน<br>2. การยอมรับนับถือ<br>3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน<br>4. ความรับผิดชอบ<br>5. ลักษณะของงาน | สิ่งที่ทำให้ไม่พอใจ สิ่งที่รักษาและป้องกันงานที่ทำ สถานที่ทำงาน องค์ประกอบที่ค้ำจุน ความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานมี ดังต่อไปนี้<br>1. เงินเดือน / ค่าจ้าง<br>2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน<br>3. สถานะของอาชีพ<br>4. การปกครองบังคับบัญชา<br>5. นโยบายและการบริหารงาน |

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวที่ทำให้ไม่พอใจนั้นเกี่ยวพันกับที่ทำงานมากกว่างานที่ทำ ดังนั้น จึงเป็นมูลเหตุจูงใจ หรือตัวหนุนกำลังเพียงส่วนย่อยต่อคนส่วนใหญ่ตัวที่ทำให้ไม่พอใจนั้นจะมองข้ามเสียไม่ได้ เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้ความพึงพอใจเกิดขึ้น และที่เรียกว่าองค์กรประกอบค้ำจุน เพราะเป็นการรักษาและป้องกันไม่ให้เกิดความวุ่นวายในการทำงาน เงินเดือน การนิเทศงาน อุปกรณ์อำนวยความสะดวก ค่าตอบแทน ชื่อเสียงของสถาบันและความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลเป็นองค์ประกอบค้ำจุน เป็นการสนองความต้องการที่ป้องกันมิให้ระดับการทำงานลดลง

แต่ก็ไม่ได้ช่วยให้ระดับการทำงานสูงขึ้น ตัวทำให้พอใจ เช่น ความสำเร็จในงานที่ทำ การยกย่องชมเชย ในผลงานที่ทำและอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบค้ำจุนให้แก่สมาชิกจะต้องระลึกว่า สิ่งนี้มิใช่เครื่องกระตุ้นให้เขายกระดับการทำงานให้สูงขึ้น ถ้าหากสิ่งเหล่านี้จะทำให้หน่วยงานวุ่นวาย เช่น จากครอบครัว งานอดิเรก การกีฬา เป็นต้น ผู้ที่เน้นองค์ประกอบค้ำจุนมักจะเอางานหลักมาเป็นอาชีพรองหรือเป็นเครื่องมือ เพื่อจะให้ได้อย่างอื่น

ดังนั้น (Herzberg) ได้ให้ความคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานว่าคนที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ 5 ประการ ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้การยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่ทำให้ถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนระดับขึ้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษา เพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมและดูงาน

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่สนใจ งานที่ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายไม่ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

(Herzberg) อธิบายปัจจัยที่จะทำให้คนไม่พอใจที่จะทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานมี 5 ประการ ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่น่าพอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Selation Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกิริยาหรือ วาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

3. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้น เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

4. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technica) หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปกครอง ไม่มีอคติ ยุติธรรมรวม ทั้งสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

5. นโยบายและการบริหาร (Company Policy Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานองค์การที่มีประสิทธิภาพ

สุชา จันทร์เอม (2544 : 101 - 110) ได้แบ่งแรงจูงใจตามที่มาของแรงจูงใจได้ เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจทางสรีรวิทยา (Physiological Motivation) แรงจูงใจด้านนี้เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการทางร่างกายทั้งหมด เพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่ได้เป็นความต้องการที่จำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ต้องการน้ำ อาหาร ต้องการพักผ่อนและปราศจากโรค เราสามารถวัดระดับความต้องการทางสรีระได้ จากการสังเกตพฤติกรรมการกระทำของคนเรา คือ จากความมากน้อยของการกระทำ การเลือกกระทำ การโต้ตอบสิ่งที่มาขัดขวาง

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motivation) มีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจทางด้านสรีรวิทยา เพราะจำเป็นในการดำรงชีวิตน้อยกว่า แต่จะช่วยคนเราทางด้านจิตใจจะทำให้มีสุขภาพจิตดีและสดชื่นแรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความอยากรู้ อยากเห็น และการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ความต้องการความรักและความเอาใจใส่ใกล้ชิดจากผู้อื่น

3. แรงจูงใจทางสังคมหรือแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ (Social Motivation) แรงจูงใจชนิดนี้ มีจุดเริ่มต้นส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์ทางด้านสังคมในอดีตของบุคคลและจุดมุ่งหมาย

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดีและประสบความสำเร็จ ซึ่งได้รับการส่งเสริมมาตั้งแต่วัยเด็ก จากผลของการศึกษาวิจัยพบว่า เด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูอย่างอิสระเป็นตัวของตัวเอง ฝึกหัด

การช่วยเหลือตนเองตามวัยจะเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดี ต้องการความสำเร็จในชีวิตสูง การฝึกให้บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงต้องเริ่มต้นจากครอบครัว

3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Facilitative Motivation) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการความเอาใจใส่ ต้องการความรักจากบุคคลอื่น

3.3 แรงจูงใจต่อความนับถือตนเอง (Self - Esteem Motivation) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาเป็นที่ยอมรับของสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคน โดยทั่วไปต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม ซึ่งจะนำมาสู่ความรู้สึกนับถือตนเอง

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (2548 : 236) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการแสดงออกของพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นภาวะที่บุคคลเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ดีทำด้วยความเต็มใจ โดยถือว่าการบรรลุในกิจกรรมนั้น ๆ เป็นรางวัลอยู่แล้ว

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นภาวะที่บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพราะมีสิ่งใดสิ่งหนึ่งมาเร้าไม่ได้ทำ เพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย เช่น การกระทำเพื่อต้องการรางวัล ตำแหน่ง เกรด เป็นต้น

Heyel (1963 : 214 – 218) ได้แบ่งประเภทของสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีลักษณะที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้อันเป็นวิธีการจูงใจตามแนวคิดที่ว่า “ทำมากจ่ายมาก”

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจรักงานมากขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จบำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ลักษณะของการใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อมนั้น ส่วนมาก ได้แก่ ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefit)

2. เป็นสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่สามารถจะสนองตอบต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย (Recognition) การยอมรับบุคคลนั้น เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Belonging) โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน (Equal opportunity) และความมั่นคงในงาน (Security of Work)

ฮัล ดอลลาร์ด และมิลเลอร์ ได้แบ่ง แรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ (สุรางค์ โค้วตระกูล. 2545 : 155)

1. แรงจูงใจทางสรีระ แรงจูงใจในประเภทนี้ประกอบด้วยความหิว ความกระหาย และความต้องการทางเพศ

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจที่อยากจะเป็นส่วนหนึ่งในหมู่บ้าน เป็นต้น

**3. ความสำคัญของแรงจูงใจ**

พฤติกรรมหรือการแสดงออกใด ๆ ของมนุษย์นั้น จะมีสาเหตุเสมอ สิ่งที่เป็นสาเหตุก็คือ แรงจูงใจหรือความยากเป็นตัวชี้นำ (Guide) พฤติกรรมของคนตลอดเวลา ดังนั้น การสามารถทราบกลไกการเกิดพฤติกรรมและวิธีการจูงใจย่อมทำให้ผู้บริหารสามารถกระทำการสั่งการได้เหมาะสม จะช่วยส่งเสริมให้คนงานทุ่มเทความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ ต่อองค์กรจนกระทั่งองค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ (ธงชัย สันติวงษ์. 2540 : 378 - 379)

ดารณี พานทอง (2552 : 125) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการจูงใจต่อการบริหารไว้หลายประการ ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แต่ละบุคคลในองค์การ

2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ที่ทำงาน

3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์กร

5. ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น

6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์การที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่งคงปลอดภัย

7. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

8. ช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

ศิริ โสภาคย์ บูรพาเดชะ (2553 : 248 - 256) ได้เสนอในแนวทางเดียวกันว่าส่วนประกอบของการทำงาน (Components of Permance) นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ ความสามารถ (Ablility) สิ่งแวดล้อม (Environment) และการจูงใจ (Motivation) ถ้าพนักงานมีความสามารถและได้รับการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมองค์การและมีการจูงใจที่เพียงพอ เขาจะสามารถ

ทำงานบรรลุเป้าหมายที่ดีได้ ถ้าหนึ่งของปัจจัยขาดไป การทำงานก็จะมีปัญหา อย่างไรก็ตาม บุคคลขาดความรู้ความสามารถแล้ว ผู้บริหารสามารถพัฒนาความสามารถของพวกเขาด้วย การฝึกอบรมและการสอนงาน และถ้าขาดสภาพแวดล้อมที่ดี ผู้บริหารก็สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ แต่ถ้าบุคคลมีปัญหาด้านแรงจูงใจจะเป็นความยุ่งยากในการแก้ไขปัญหาของผู้บริหารมากขึ้นเพราะ พฤติกรรมบุคคลจะเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อน และผู้บริหารอาจไม่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าเหตุใดบุคคลไม่ถูกจูงใจ และจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ได้อย่างไร เหล่านี้จึงเป็นสิ่งท้าทายที่ผู้บริหาร ต้องเห็นความสำคัญของแรงจูงใจที่จะกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติจริงของผู้บริหารในยุคปัจจุบัน แรงจูงใจหมายถึง ภูมิหลังการต้องการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารขึ้นอยู่กับเหตุผลใดในความต้องการทั้ง 3 แบบ คือ ความต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น ความต้องการเห็นความสำเร็จของงาน ความต้องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น จะเป็นตัวชี้วัดลักษณะและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารได้ เช่น หากผู้บริหารต้องการประสบผลสำเร็จของงาน ย่อมมีพฤติกรรมการบริหารและผลงานที่ต่างไปจากผู้บริหารที่ต้องการอำนาจเหนือผู้อื่น (วุฒิชัย จำนง. 2554 : 587)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นเรื่องแรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่ โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงาน เพื่อพัฒนาองค์กร การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่น ทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคนและกลายเป็นบุคคลที่รู้ใจผู้อื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี สิ่งสำคัญที่สุดและเป็นงานที่ท้าทายที่สุด ก็คือความสามารถของผู้บริหารที่จะใช้แรงจูงใจที่เหมาะสม เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นและพร้อมจะทุ่มเทการงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย

## ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

จากการศึกษาเอกสาร เกี่ยวกับแรงจูงใจพบว่า มีการแบ่งทฤษฎีแรงจูงใจหลายกลุ่มในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน โดยแบ่งทฤษฎีแรงจูงใจออกเป็น 3 กลุ่ม เพื่อให้เกิดความครอบคลุมและความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน คือ ทฤษฎีการจูงใจด้านเนื้อหา (Content Theories) ทฤษฎีการจูงใจ ด้านกระบวนการ (Process Theories) และทฤษฎีด้านการเสริมแรงและการปรับพฤติกรรม (Reinforcement Theory and Behavior Modification) ดังนี้

**1. ทฤษฎีการจูงใจด้านเนื้อหา (Content Theories)**

ทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหาจะกล่าวถึง โครงสร้างทางจิตวิทยาของบุคคลที่เป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมและทำให้มีพฤติกรรมอยู่ต่อไป หรือกล่าวว่าทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหาจะมุ่งที่จะทราบถึงปัจจัยภายในของบุคคลที่มาจูงใจ (นรา สมประสงค์. 2544 : 132) ในทางการบริหาร ได้มีการนำแนวความคิดและทฤษฎีความต้องการไปประยุกต์ใช้ในองค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับบุคคลในองค์กร ดังกล่าวตามลำดับ ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ (Maslow) บุคคลมีความต้องการอย่างไม่สิ้นสุด และความต้องการจะก่อให้เกิดพฤติกรรม เพื่อตอบสนอง เมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วจะลดความสำคัญลง โดยบุคคลจะเกิดความต้องการใหม่ขึ้น และเรียงลำดับขึ้นจากต่ำไปสูง 5 ลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงอยู่ของบุคคล เช่น อาหาร น้ำที่อาศัยอยู่ เป็นต้น ซึ่งเป็นความต้องการในขั้นแรกของการมีชีวิตและดำรงความเป็นมนุษย์ ซึ่งจะได้รับการตอบสนองจากปัจจัยพื้นฐานทางกายภาพ เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือโรงอาหารของบริษัท เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคง (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและครอบครัว โดยบุคคลจะต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ทั้งทางกายภาพ และจิตใจ และมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ซึ่งได้รับการตอบสนองจากการขึ้นเงินเดือน ผลประโยชน์ และสวัสดิการ ประกันสุขภาพ และประกันสังคมยอมรับจากสังคม

3. ความต้องการการมีส่วนร่วมในสังคม (Social Belonging Needs) บุคคลต้องการการยอมรับจากสังคม โดยต้องการมีส่วนร่วม มิตรภาพ และความรักจากบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลจะได้รับจากกลุ่มทำงาน เพื่อนร่วมวิชาชีพ หรือกลุ่มสังคมต่าง ๆ

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) บุคคลต้องการการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ๆ ซึ่งจะสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเอง โดยเขาจะได้รับการตอบสนองจากตำแหน่งงาน สำนักงานและเครื่องใช้ประจำตำแหน่ง คำชมเชย และรางวัลพิเศษ

5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุด (Self - Actualization Needs) เป็นความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จขั้นสูงสุดของบุคคล โดยใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถของตนอย่างเต็มที่ ซึ่งได้รับการตอบสนองจากความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายและโอกาสในการพัฒนาตนเอง

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ (Abraham Maslow. 1970 : 90) แสดงให้เห็นว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของตนแล้วจะค่อย ๆ พัฒนาขึ้นเป็นลำดับขั้น โดยที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะลดแรงผลักดันลง ขณะที่ความต้องการ ที่ไม่ได้รับการตอบสนองจะก่อให้เกิดความไม่พอใจ ความคับข้องใจความเครียด หรือความขัดแย้งขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบในทางลบต่อการบริหารงาน ดังนั้น ผู้บริหารสมควรต้องพิจารณาและวิเคราะห์ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะใช้เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมในการตอบสนองความต้องการของเขา ถึงแม้แนวคิดของ (Maslow) จะได้รับคำวิจารณ์จากนักวิชาการสมัยต่อมาว่า ขาดหลักฐานยืนยันและการดำเนินงานทางวิทยาศาสตร์ แต่แนวความคิดของเขาก็ได้รับการยกย่องว่า เป็นแนวความคิดสำคัญในการศึกษาด้านการจูงใจ และได้รับการนำไปประยุกต์ในการบริหารจนถึงปัจจุบัน

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ (Maslow) ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแนวคิดสำหรับการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

1. ความต้องการทางกายภาพ เช่น รายได้ หรือเงินเดือน / ค่าตอบแทนต่าง ๆ จากการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคง เช่น การมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

3. ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม เช่น ความรักจากบุคคลอื่น การยอมรับจากสังคมเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

4. ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง เช่น ตำแหน่งงาน รางวัลพิเศษ คำชมเชย เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุด เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง เป็นต้น

ทฤษฎีการจูงใจของ (Alderfer) ERG มีความเห็นเช่นเดียวกับ (Maslow) ที่จัดความต้องการเป็นลำดับขั้น แต่เขากลับเสนอว่า ความต้องการมีอยู่ 3 กลุ่มได้แก่

1. การดำรงอยู่ ( Existence) หรือ E เป็นความต้องการในการมีชีวิตอยู่ ซึ่งจะได้รับการตอบสนองจากปัจจัยพื้นฐาน เช่น อาหาร น้ำ อากาศ โดยบุคคลจะได้รับการตอบสนองในการดำรงอยู่จากเงินเดือนและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ความสัมพันธ์ (Relatednees) หรือ R เป็นความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลจะได้รับการตอบสนองจากการยอมรับทางสังคม ความสัมพันธ์ทางสังคมและกลุ่มเพื่อน

3. ความเจริญก้าวหน้า (Growth) หรือ G เป็นความต้องการที่จะก้าวไปข้างหน้าเพื่อที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น โดยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้รับการกล่าวถึงและการให้รางวัลจากสังคม หรือการเข้าใจกับชีวิตมากขึ้น

จากทฤษฎี (ERG) หรือ (Alderfer) ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแนวคิดสำหรับการวิจัย ครั้งนี้ว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น มี 3 กลุ่ม คือ

1. การดำรงอยู่ (Existence) หรือ E เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ความสัมพันธ์ (Related needs) หรือ R เช่น การยอมรับจากสังคมเพื่อนร่วมงาน

3. ความเจริญก้าวหน้า (Growth) หรือ G เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รางวัลจากสังคม หรือการเข้าใจกับชีวิตมากขึ้น

**2. ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการ**

ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการเป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญในเรื่องที่ว่าคนจะถูกจูงใจด้วยเป้าหมายอะไร และถูกจูงใจอย่างไร โดยมุ่งความสนใจที่จะอธิบายถึงการเลือกที่จะกระทำ และความพยายามที่จะกระทำ และคงสภาพพฤติกรรมของมนุษย์ ทฤษฎีในกลุ่มนี้สามารถกล่าวได้ตามลำดับ คือ

ทฤษฎีความคาดหวังของ (Victer H. Vroom : Expectancy Theor.) (Vroom) ได้พัฒนาทฤษฎี (Expectancy) ของเขาให้มีลักษณะทั่วไป Generaltheory มากกว่าเฉพาะเจาะจงเนื้อหาของทฤษฎีนี้ กล่าวถึงบุคคลจะพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่ เช่น การไปทำงานกับการไม่ไปทำงาน และเลือกทางเลือกซึ่งเขาเชื่อว่าจะนำไปสู่ผลตอบแทนหรือรางวัลที่เขาต้องการมากที่สุด เช่น ถ้าเขาเชื่อว่าการไม่ไปทำงานหรือการอยู่บ้านจะนำสิ่งที่ดีมากกว่าการไปทำงาน พวกเขาคงจะเลือกทางเลือก โดยการไม่ไปทำงาน คือ อยู่บ้าน เพราะเขาคิดว่าการเลือกทางเลือกนี้จะนำไปสู่ผลตอบแทน หรือได้รับผลตอบแทนที่เขาต้องการมากกว่าการไปทำงาน ทฤษฎีนี้ทำนายว่า บุคคลแต่ละบุคคลจะเลือกทางเลือกที่มีผลตอบแทนที่สูงที่สุด (กฤษณา สารบรรณ. 2545 : 20)

มีองค์ประกอบที่สำคัญหลายองค์ประกอบใน การวิเคราะห์ตามทฤษฎีนี้องค์ประกอบแรก คือ ความคาดหวังของสิ่งที่เกิดขึ้นที่ไปมีอิทธิพลต่อการเลือก องค์ประกอบที่สองถือว่าทฤษฎีนี้รวมเอาปัจจัยที่สำคัญ 2 ปัจจัยนำเข้าไว้ด้วยกันปัจจัยแรกคือ ความคาดหวังเกี่ยวกับผลตอบแทนที่จะเกิดขึ้นกับปัจจัยที่สอง คือ คุณค่า (หรือความพึงพอใจตามที่คาดหวังไว้) ของผลตอบแทนนั้น สองปัจจัยดังกล่าวมีชื่อเรียกอย่างเป็นทางการว่า ความคาดหวัง (Expectancies) และความพึงพอใจหรือความชอบ (Valences)

นอกจากปัจจัยที่สำคัญทั้งสองประการนี้แล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่สำคัญอีก เช่น ผลตอบแทน หรือรางวัล (Reward) และสื่อกลางหรือเครื่องมือ (Valences) (กฤษณา สารบรรณ. 2545 : 20)

จากทฤษฎีความคาดหวังของ (Vroom) จะเห็นว่า ลูกจ้างคนงานจะได้รับการจูงใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หรือใช้สำเร็จต่อเป้าหมายก็ต่อเมื่อเขาเชื่อในความสามารถของเขาว่าความพยายามในการปฏิบัติของเขาจะมีผลในทางดี และผลการปฏิบัติงานนี้ จะช่วยให้เขาได้ผลตอบแทนตามที่ต้องการหรือที่พึงปรารถนา เช่น การได้รับเพิ่มค่าจ้างหรือการได้รับการส่งเสริมให้มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง นั่นย่อมหมายความว่าการที่ลูกจ้างคนใดคนหนึ่ง ได้เลือกปฏิบัติงานชิ้นใดชิ้นหนึ่ง เขาเลือกปฏิบัติงานชิ้นนั้นจากงานหลายชิ้นที่มีให้เลือก โดยคิดว่าการเลือกปฏิบัติงานชิ้นนั้นได้รับผลตอบแทนที่เขาต้องการมากที่สุด หรือสูงที่สุดถ้าหากการปฏิบัติงานนั้นได้รับผลดีและแรงจูงใจที่เกิดขึ้นกับเขาในการปฏิบัติงานครั้งนี้ เกิดขึ้นมาจาก ความคาดหวังในผลตอบแทนและความพึงพอใจในการผลตอบแทนที่เขาจะได้รับ มีตามที่เขาต้องการหรือพึงปรารถนาด้วย

ทฤษฎีความเสมอภาค (Adam, Equity Theory) ทฤษฎีการจูงใจของ (J.Adam) เป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการใช้วิจารณญาณของบุคคลกับความเสมอภาค หรือยุติธรรมของรางวัล โดยเปรียบเทียบปัจจัยนำเข้า เช่น ความพยายาม ประสบการณ์และการศึกษา แรงจูงใจจะเกิดขึ้นเมื่อเขาเห็นว่ามีความเสมอภาคหรือยุติธรรม โดยการนำไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ๆ การเปรียบเทียบระหว่างบุคคลจะมีผล ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2542 : 381)

1. ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลไม่เท่าเทียมกัน เขาจะไม่พอใจ จะลดปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิต

2. ถ้าบุคคลได้รับรางวัลเท่าเทียมกัน เขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป

3. ถ้าบุคคลคิดว่าได้รางวัลสูงกว่าสิ่งที่เป็นความยุติธรรม เขาจะทำงานมากขึ้น ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ บุคคลจะคาดคะเนผลประโยชน์ของตนเองเกินจริง และคาดหวังรายได้เกินไป ดังนั้นความรู้สึกไม่เท่าเทียมก็จะมีขึ้นและส่งผลต่อปฏิกิริยาบางประการได้ เช่น โกรธ ละทิ้งงาน เป็นต้น

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ทฤษฎีนี้ มาจากแนวคิดของ (Lock and Other) มีความเชื่อว่าการตั้งเป้าหมายจะช่วยให้บุคคลรู้ถึงความต้องการของตนซึ่งกระตุ้นความพยายามมากขึ้น และการบรรลุเป้าหมายจะเป็นสิ่งจูงใจในการกระทำต่อไป

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วิทยานิพนธ์ งานวิจัย



ซึ่งเป้าหมายที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรจะต้องมีลักษณะเฉพาะเจาะจง มีความยาก และเป็นที่ยอมรับ (นรา สมประสงค์. 2544 : 158 และ สมยศ นาวีการ. 2543 : 340 - 343)

**3. ทฤษฎีการเสริมแรง และปรับพฤติกรรม**

ทฤษฎีการเสริมแรง (B. F. Skinner) ได้พัฒนาทฤษฎีและนำมาใช้เป็นเทคนิคในการจูงใจ (Skinner) มีความคิดเห็นว่า พฤติกรรมของบุคคลสามารถควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงได้ด้วยการให้รางวัล (เสริมแรง) กับพฤติกรรมที่พึงปรารถนา พฤติกรรมนั้นก็จะมีแนวโน้มกระทำซ้ำ ๆอีกต่อไป แต่ถ้าในขณะที่ละเลยพฤติกรรมไม่ปรารถนาพฤติกรรมนั้น จะมีการกระทำที่น้อยลงจนหายไปในที่สุด การเสริมแรงสามารถแบ่งได้ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542 : 383 และ สมยศ นาวีการ. 2543 : 344 - 349)

1. การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforce)
2. การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforce)
3. การยับยั้งพฤติกรรม (Extinction)
4. การลงโทษ (Punishment)
5. การปรับพฤติกรรม (Behavior Modification)

เป็นการจัดการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล ให้นำหลักของการเรียนรู้ทางสังคม (Social Leaning) มาใช้ให้เกิดประโยชน์ควบคู่ไปกับการเสริมแรง จากฐานความคิดว่าผู้ปฏิบัติงานมักจะสังเกตดูว่า คนอื่นมีพฤติกรรมการทำงานอย่างไรและบังเกิดผลอย่างไรตามมา ซึ่งตนเองจะได้เรียนรู้และกระทำพฤติกรรมแบบนั้น เพื่อจะได้รับผลตอบแทน หรือรางวัลเช่นนั้นบ้าง (นรา สมประสงค์. 2544 : 167)

ทฤษฎีแรงจูงใจ (Mc Clelland Theory) แรงจูงใจตามทฤษฎีของ Mc Clelland ถูกพัฒนาขึ้นมาโดย (McClelland Theory) ในปี พ. ศ.2503 เป็นทฤษฎีที่มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีการเรียนรู้ โดยเชื่อว่า ความต้องการเป็นการเรียนรู้จากสังคมและประสบการณ์ แบ่งความต้องการหรือแรงจูงใจออกเป็น 3 ลักษณะ คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) นักจิตวิทยา (Henry A.Murray and Mc Clelland Theory) ได้ใช้วิธีที่เรียกว่า เทคนิคการฉายออก โดยใช้แบบทดสอบ ที่ มาติค แอพเพอเซ็ปชั่น หรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า (TAT) ที่แสดงภาพคนหนึ่งคนหรือมากกว่า 1 คนในสถานการณ์ที่กำกวม ผู้ทดสอบแปลผลเพื่อทราบพื้นฐานของแนวคิดแต่ละคนว่าสัมพันธ์กับแรงจูงใจลักษณะใด แรงจูงใจ ทั้ง 3 ลักษณะมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจภายในให้บุคลากรทำงานที่มีมาตรฐาน และเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ซึ่งความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีดังนี้

สมยศ นาวีการ (2543 : 319) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความปรารถนาที่ทำบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน (สุรางค์ โค้วตระกูล. 2544 : 172) เสนอว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึงแรงจูงใจที่เป็นแรงยามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ ดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงที่เป็นพลังขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิผลตามมาตรฐานที่เป็นเลิศ ทำให้บุคคลพยายามประกอบพฤติกรรม ที่ท้าทายความสามารถเป็นที่ปรารถนา ที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน ต้องการประสบผลสำเร็จจากบางสิ่งที่ยาก ต้องการชนะในการแข่งขันกับผู้อื่น ต้องการเป็นคนเก่ง

ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีดังนี้

1. บุคลิกของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 3 ประการ คือ (Mc Clelland. 1985 : 246 - 247)

1.1 มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Personal Responsibility for Performance) มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล เขาจะทำงานได้ดีภายใต้สภาพที่เขารู้สึกพอใจ

1.2 ต้องการทราบ ข้อมูลย้อนกลับ (Need for Performance Feedback) ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะชอบทำงานในสถานการณ์ที่พวกเขาทราบผลข้อมูลย้อนกลับของงานที่ได้ทำลงไป

1.3 เป็นผู้เปลี่ยนแปลงพัฒนาอยู่เสมอ (Innovativeness) การทำในสิ่งที่แตกต่างและดีขึ้นจากเดิม เช่น ใช้เวลาน้อยกว่า หรือมีประสิทธิภาพในการสู่จุดหมายมากกว่าจะเป็นคนไม่ชอบอยู่เฉยและหลีกเลี่ยงงานประจำ พวกเขาชอบการเปลี่ยนแปลง นั่นคือ พวกเขาจะมองหางานที่ท้าทาย ถ้าเขาได้ทำงานที่ยาก พวกเขาจะมุ่งหน้าไม่ลดละที่จะทำงานชิ้นนั้น และถ้าเขาประสบผลสำเร็จในงานที่ยากนั้นมันก็จะกลายเป็นงานที่ง่ายสำหรับเขา ทำให้งานนั้นได้รับความสนใจน้อยลงไป ดังนั้นเขาจึงพยายามจะเปลี่ยนงานใหม่

2. บุคลิก 3 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ (Nelson, Organ and Bateman. 1993 : 141 - 142)

2.1 ตั้งจุดมุ่งหมายที่มีความยากปานกลาง

2.2 ต้องการรับทราบข้อมูลย้อนกลับ

2.3 พวกเขาไม่ชอบให้บุคคลภายนอกมาแทรกแซงหรือรบกวน เขาชอบทำงานคนเดียว และการทำงานที่เขาเป็นผู้ควบคุมเอง

Kubla กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะตั้งจุดมุ่งหมายที่มีความสำเร็จจากความสามารถพิเศษ ความสามารถความมุ่งมั่น และการทำงานหนัก ไม่เชื่อโชคชะตา หรืออำนาจชักจูงจากบุคคลอื่น ไม่กล่าวโทษโชคชะตา หรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้น (Wood. 1999 : 137)

Zimbardo and Weder (1997 : 325) เสนอว่าคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นคนที่พัฒนาการทำงานอยู่เสมอ การนำผลข้อมูลย้อนกลับเพื่อทราบผลการทำงานของตน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่พวกเขาได้รับ มีความพึงพอใจจำการทำงานที่ดีขึ้น

แมคคลีลแลนด์ พบว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีความสำเร็จสูงและความสำเร็จต่ำกว่า ผู้ที่ต้องการความสำเร็จสูงจะชอบตั้งจุดมุ่งหมายในแบบที่ยาก มุ่งหมายที่ท้าทาย สามารถบรรลุด้วยการทำงานหนักความสามารถ การวางแผน และมีความมุ่งมั่นไม่ลดละจุดมุ่งหมายที่ง่ายเกินไปที่ใคร ๆ ก็ทำได้นั้น ไม่ท้าทายและไม่น่าสนใจ เพราะสิ่งที่เขาต้องการ คือ ความสำเร็จไม่ใช่รางวัล พวกเขาไม่เลือกจุดหมายที่สูงเกินไป ที่จะทำได้เพราะพวกเขาคิดว่ามีโอกาสจะสำเร็จน้อย และเสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะสนุกกับการเสี่ยงในลักษณะที่ต้องใช้ความสามารถ แต่ไม่ใช่การพนัน (Wood. 1999 : 373)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542 : 376) ได้ให้ความเห็นว่า ความที่มีความต้องการความสำเร็จ จะกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการแข่งขัน มีทัศนะชอบเสี่ยงแต่ไม่ใช้การพนันพอใจที่จะวิเคราะห์ และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงและมีการป้อนกลับในการทำงาน ตลอดจนมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น แสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีแก้ปัญหาให้ดีที่สุด

3. คุณลักษณะที่คล้ายคลึงกันของผู้บริหารที่มีความต้องการความสำเร็จสูง คือ (สมยศ นาวีการ. 2543 : 319)

3.1 การกำหนดเป้าหมายและการควบคุมกระบวนการกำหนดเป้าหมายชอบทำงานมุ่งไปสู่เป้าหมายที่พวกเขาได้กำหนดขึ้นมาด้วยตนเอง มุ่งความสำเร็จเป็นของรางวัล จะพิจารณาเป้าหมายอย่างระมัดระวังและกำหนดเป้าหมาย ณ ระดับที่ท้าทายแต่บรรลุได้

3.2 ต้องการข้อมูลย้อนกลับ ความคืบหน้าของเป้าหมายทันที

3.3 จะเลือกงานที่พวกเขารับผิดชอบส่วนบุคคลแทนที่จะมีส่วนร่วมกับบุคลอื่น มีความพอใจจากผลการดำเนินงานของเขาเอง ได้จากความสำเร็จของงาน เงินไม่ใช่สิ่งจูงใจ

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

4.1 เป็นผู้ที่ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบต่องาน หรือหาทางแก้ปัญหา และมีแนวโน้มที่จะทำงานคนเดียวมากกว่ากับผู้อื่น แต่หากต้องเลือกผู้ร่วมงานจะพิจารณาความสามารถมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว

4.2 เป็นผู้มีแนวโน้มตั้งเป้าหมายในระดับค่อนข้างยากและกล้าเสี่ยงพอสมควรไม่อาศัยโชค

4.3 ปรารถนาอย่างแรงกล้าในการย้อนกลับดูการกระทำของตนเอง

4.4 เป็นผู้ที่มีความสันทัดในการจัดระบบงาน มีการคาดการณ์ล่วงหน้า

4.5 เป็นผู้แข่งขันหรือกระทำการแปลกใหม่ ชอบงานท้าทายความสามารถ

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2542 : 271) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเน้นให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานในระดับที่ยากง่ายปานกลาง ซึ่งจะทำให้ประสบผลสำเร็จได้มากกว่าความนิยมทำงานในระดับปานกลาง เหมาะสมกับกำลังความสามารถของตน

สุรางค์ โค้วตระกูล (2545 : 172) สรุปว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะมีลักษณะดังนี้ เป็นผู้มีความรับผิดชอบพฤติกรรมของตน และตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศเป็นผู้ตั้งวัตถุประสงค์ที่จะมีโอกาสทำได้สำเร็จ 50 – 50 หรือมีความเสี่ยงปานกลาง พยายามที่จะทำงานอย่างไม่ท้อถอยจนถึงจุดมุ่งหมายปลายทาง เป็นบุคคลที่ความสามารถในการวางแผนระยะยาว ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำ เมื่อประสบผลสำเร็จมักจะอ้างสาเหตุภายใน เช่น ความสามารถและความพยายาม

จากแนวคิดที่กล่าวในข้างต้น สามารถสรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้ดังนี้

1. มีการวางแผน การกำหนดเป้าหมายและการควบคุมกระบวนการทำงานด้วยตนเอง มีการคาดการณ์ล่วงหน้า

2. ตั้งเป้าหมายปานกลางสามารถบรรลุได้ เลือกงานที่มีระดับความ ยาก ง่าย ปานกลาง

3. ตั้งมาตรฐานที่เป็นเลิศ

4. แสดงพฤติกรรมที่ท้าทายความสามารถ มีความพยายามมุ่งมั่นไม่ลดละ

5. ชอบเลือกงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบส่วนบุคคล แต่หากต้องเลือกทีมงานจะพิจารณาที่ความสามารถเป็นสำคัญ

6. มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

7. ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติงาน

8. ชอบการแข่งขันโดยใช้ความสามารถ ไม่อาศัยโชคชะตา

9. ปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ได้ดีขึ้น ชอบริเริ่มและปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ

10. ความสำเร็จคือ รางวัล

3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์เป็นสิ่งสำคัญสำหรับสุขภาพจิตใจ ร่างกายและความรู้สึกที่ดี บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงจะเป็นคนที่มีความสุข

3.2.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ดังนี้

สมยศ นาวีการ (2543 : 320) ให้ความหมายว่า เป็นความต้องการความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร การยอมรับจากกลุ่ม และการถูกชอบโดยบุคคลอื่นสามารถสรุปความหมายของ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ได้ว่า เป็นความต้องการความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร ความปรารถนาที่จะกำหนด ความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่นการยอมรับจากกลุ่ม การถูกชอบโดยบุคคลอื่น การร่วมมือและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

3.2.2 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูง ได้มีผู้กล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงหลาย ๆ ทัศนะ ดังนี้

1) การปฏิบัติงานที่ดีเมื่อได้รับสัมพันธภาพที่ดี

2) การรักษาสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับองค์กรหรือกลุ่ม ชอบทำงานเป็นทีม เป็นคนเรียนรู้ความสัมพันธ์ทางสังคมได้รวดเร็ว จะหลีกเลี่ยงการใช้เวลาอยู่คนเดียว ต้องการความอบอุ่นจากผู้อื่น หาโอกาสพบเพื่อนใหม่ และต้องการให้เพื่อนใหม่เป็นเพื่อนสนิท

3) การร่วมมือ การทำตามและการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง พยายามรักษาความสัมพันธ์ด้วยการยอมทำตาม หลีกหนีปัญหาสังคม

4) มีความเกรงกลัวต่อการถูกปฏิเสธ มีความกังวลใจต่อการตีค่าทางสังคม คำวิจารณ์ของผู้อื่น

Mc Clelland (1985 : 347) ได้กล่าวถึงคำนิยามที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ว่าเป็นการสร้างความมั่นคง การบำรุงรักษาหรือการประสานสัมพันธภาพ ให้มั่นคงเช่นเดิม และการสร้างสัมพันธภาพอันเป็นที่รักกับบุคคลอื่น

Nelson, Organ and Bateman (1993 : 141 - 142)กล่าวว่า ความต้องการนี้เกี่ยวข้องกับการสร้างและรักษาความอบอุ่นความใกล้ชิด ความสัมพันธ์ที่สนิทสนมกับผู้อื่น

สมยศ นาวีการ (2543 : 320 - 322) ให้แนวคิดว่า ผู้บริหารที่มีความต้องการความผูกพันสูง จะใช้เวลาติดต่อสื่อสารมากกว่าผู้บริหารคนอื่น มีความปรารถนาจะรักษาความสามัคคีเอาไว้ มีความสนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคมและการคุยเล่น แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมกลุ่มหรือองค์กร

3.2.3 กำหนดข้อคำถามที่ระบุความต้องการใฝ่สัมพันธ์ตามทฤษฎีของ (Mc Clelland) 4 ประการ

1) คุณมองหางานหรือแสวงหาสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อความสัมพันธ์ทางสังคมหรือไม่

2) คุณมักจะคิดถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่คุณมีอยู่หรือไม่

3) คุณพิจารณาความรู้สึกของบุคคลอื่นว่าสำคัญมากหรือไม่

4) คุณได้พยายามฟื้นฟูความสัมพันธ์ที่ถูกทำลายลงไปเมื่อพวกมันเกิดขึ้นมาหรือไม่

3.2.4 ลักษณะของผู้ที่มีลักษณะต้องการความสัมพันธ์สูง 3 ลักษณะ ได้แก่

1) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความอบอุ่นใจและการรับรองจากผู้อื่น

2) มีแนวโน้มจะคล้อยตามความประสงค์หรือปทัสถานของผู้อื่นเมื่อได้รับความกดดัน

3) มีความสนใจเอาใจใส่กับความรู้สึกของคนอื่นอย่างจริงใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปลักษณะของผู้ที่แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงได้ ดังนี้

1. จะปฏิบัติที่ดีขึ้นเมื่อได้รับสัมพันธภาพที่ดี

2. มีแนวโน้มรักษาสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้ร่วมงานหรือองค์กร พยายามฟื้นฟูสัมพันธภาพที่ถูกทำลาย รักความสามัคคี

3. ชอบทำงานเป็นทีม พอใจในการให้ความร่วมมือ หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

4. เรียนรู้ความสัมพันธ์ทางสังคมได้รวดเร็ว

5. ยึดติดกับสัมพันธภาพส่วนบุคคลที่มีอยู่

6. แสวงหาสถานการณ์ที่เปิดโอกาสเพื่อความสัมพันธ์ทางสังคม เช่น การพบปะสังสรรค์ การพูดคุย การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในกลุ่มหรือองค์กร

7. เอาใจใส่และให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่น

8. มีความพอใจจากการเป็นที่รักจากผู้อื่น

9. ต้องการเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น กลัวการถูกปฏิเสธ การตีค่าจากสังคม

10. แสดงออกถึงความรักต่อผู้อื่น และต้องการความรักตอบแทน

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2539 : 84) ได้แสดงทัศนะว่า เป็นความต้องสัมพันธ์ที่สนิทสนมใกล้ชิดกับคนอื่น ชอบที่จะได้รับการยอมรับและเห็นใจจากผู้อื่นมักจะไม่ชอบให้ตอบหรือไม่ชอบพบปะแปลกหน้าที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกับตนเอง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542 : 375) ให้ความคิดเห็นว่าพวกเขาจะมีความพอใจ จากการเป็นที่รักและมีแนวโน้มจะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้าน โดยสมาชิกกลุ่ม เขาจะมีสัมพันธ์อันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าแย่งชิง พยายามสร้างสัมพันธ์ของตนกับผู้อื่น ต้องการสร้างความเข้าใจจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

Nelson, Organ and Bateman (1993 : 141 - 142) กล่าวว่า ผู้ที่แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงจะถูกจูงใจให้แสดงออกทางอารมณ์ และความรู้สึกต่อผู้อื่น และมีความคาดหวังจะให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่เหมือนกันตอบแทนมา

**4. ทฤษฎีจูงใจ – ทฤษฎีค้ำจุน หรือ ทฤษฎีสองปัจจัย**

Herzberg (1959 : 71 - 73 ) ได้วิจัยเกี่ยวกับความต้องการต่อมาได้พัฒนาเป็นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งถือเป็นประโยชน์มากในการบริหาร และในความหมายที่จะใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าอย่างมีประสิทธิผล เขาได้สร้างสมมติฐานเกี่ยวกับ พฤติกรรมมนุษย์แล้วสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามสัมภาษณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ เจตคติในการทำงาน ทฤษฎีการจูงใจนี้ เป็นผลมาจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยโครงการแรก ซึ่งคณะผู้วิจัยประกอบด้วย (Frederick ,Herzberg, Bernard, Mausner and Babara Synderman) เพื่อนร่วมงานของสถาบันบริการทางจิตวิทยาแห่ง (Psychological Service of Pittsburgh) การวิจัยได้สัมภาษณ์วิศวกรและสมุห์บัญชี ซึ่งได้รับการขอร้องให้ตอบคำถามเกี่ยวกับการทำงานของพวกเขาว่ามีอะไรบ้าง ที่ทำให้เขามี ความสุขหรือพึงพอใจ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการสัมภาษณ์ (Herzberg) ได้จำแนกบุคคลออกเป็น 2 กลุ่ม ใหญ่ ๆ คือ

กลุ่มแรก (Herzberg) เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับ แรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1.ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้ อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้ได้รับการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายได้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่ง ให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การมีโอกาสศึกษาหาความรู้หรือได้รับการฝึกอบรม

กลุ่มที่สอง (Herzberg) เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรง กับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน ปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่นี้ ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์การ เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใครนั่น คือนโยบายขององค์การจะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถ ของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงานตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจ ของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Between Supervisor and Subordinates ) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่มและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม (Interpersonal Relation) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งาน จากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูล จากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะ จากลูกน้องความเชื่อถือ ไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา และการพบปะสนทนาและปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

4. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่น ๆ รวมทั้ง ปริมาณงานที่รับผิดชอบ

5. เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe Benefit ) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน และการได้รับสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ที่พักอาศัยหรือ โบนัส เป็นต้น

6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การมีโอกาสในการขยายงานขององค์กร การมีโอกาสในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้น ขององค์กรการ พนักงานมีโอกาสในการเพิ่มชั้นยศสูงขึ้น

7. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่งการมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ อาชีพปัจจุบันเป็น อาชีพที่มีเกียรติ ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี ความมั่นใจใน การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่

8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวทำให้บุคคลมีความรู้สึก อย่างใดอย่างหนึ่ง ต่องานของเขา เช่น ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

9. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มี ต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์การ การปฏิบัติงาน ความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชา

4.1 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) แรงจูงใจใฝ่อำนาจมี 2 ลักษณะ คือ แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางบุคคล และแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสถาบันหรือทางสังคม เป็นจูงใจใฝ่ อำนาจทางสังคมนั้น เป็นตัวตัดสินความสำเร็จในการบริหารที่สำคัญ เพราะบุคคลที่มีความ ต้องการทางสังคมสูงจะมุ่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร ทำงานให้สำเร็จตามวิธีทางขององค์กร เต็มใจเสียสละ เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร สามารถ

กล่าวได้ว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมเป็นแรงจูงใจที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ผู้บริหารในปัจจุบันควรสร้างให้เกิดแก่ตน

4.1.1 ความหมาย ของแรงจูงใจใฝ่อำนาจ แรงจูงใจใฝ่อำนาจเป็นความต้องการครอบงำและชักจูงผู้อื่น เป็นความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ต้องการให้ผู้อื่นคล้อยตามตน หรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือไม่ทำในสิ่งที่ตนไม่ต้องการ หรือสร้างอิทธิพลและทำชื่อเสียงให้กับตนเอง

4.1.2 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง ดังนี้

1) ลักษณะการแสดงออกของแรงจูงใจฝ่าอำนาจไว้ 6 ประการ คือ

1.1) ความก้าวร้าว ความฮึกเหิม การทำงานเชิงรุก (Aggressiveness)

1.2) การสร้างภาพลักษณ์ของตนเองที่แตกต่างกับสังคม (Negative Self - Image) การแสดงออกถึงการรักษาสิทธิของตนเอง เช่น หัวรั้น ดื้อ ไม่พอใจ โกรธ การตัดสินใจแนวปฏิเสธ

1.3) การเข้าครอบครองอำนาจ (Entry Into Influential Occupation)

1.4) การแสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศ (Search for Prestige) ชอบให้บุคคลรอบข้างมีความศรัทธา ซื่อสัตย์ จงรักภักดี ให้การสนับสนุน

1.5) การแสดงออก เพื่อให้เป็นที่รู้จักในกลุ่มเล็ก ๆ ชอบให้สมาชิกในกลุ่มรับใช้เขาบุคคลเหล่านี้ จะชอบทำให้ตนเองเด่นในกลุ่ม เขาจะมีความยุติธรรม ต้องการเป็นผู้นำที่ดี

1.6) การเสี่ยง บุคคลเหล่านี้ จะมีความสมัครใจที่จะอดทนด้านร่างกาย ชอบความเสี่ยงอันตราย นอกจากนี้ (McClelland) ได้กล่าวถึง สิ่งที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ได้แก่ การมากด้วยการแข่งขัน การแสดงออกถึงการรักษาสิทธิ์ ความสนใจในสิ่งที่สามารถบรรลุได้ และการสร้างอำนาจ บารมี เกียรติยศ ชื่อเสียง

2) การค้นพบของ (Mc Clelland) เกี่ยวกับผู้จัดการที่ใช้อำนาจสู่ความสำเร็จ มีบุคลิกภาพ 4 ลักษณะ คือ (Nelson, Organ and Bateman. 1993 : 320)

2.1) เชื่อในระบบอำนาจ เชื่อว่าสถาบันมีความสำคัญ และอำนาจเป็นสิ่งที่มีค่า

2.2) ฝักใฝ่ในการทำงาน เชื่อว่างานที่ดีสำหรับบุคคลที่เหนือกว่า และสิ่งที่ตามมาก็คือ ผลผลิตที่มีค่า

ทั้งในแง่ของโครงสร้างขององค์กรและในแง่การมีส่วนร่วมของประชาชน

**1. ความเป็นมาและหลักเกณฑ์การจัดตั้ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้นโดย พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ. ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่จัดระเบียบการบริหารงานแทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ. ศ. 2515 นับตั้งแต่ พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ. ศ. 2537 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 111 / ตอนที่ 53 ก / หน้า 11 /2 ธันวาคม 2537 ) ที่มา : หนังสือรวบรวมกฎหมาย ระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2553 หน้า 243)ได้บัญญัติถึงหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ใน มาตรา 40 ว่าด้วย สภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลที่ได้มีการประกาศของกระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้ อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลให้ทำการ โดยประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งจะต้องระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในประกาศด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

**2. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่**

2.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นฝ่ายนิติบัญญัติที่ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้านในตำบลนั้น ๆ หมู่บ้านละ 2 คน ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้หมู่บ้านละ 3 คน แต่ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 1 หมู่บ้านให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ 6 คน ในสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจะประกอบด้วย ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คนรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน และเลขาสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีหน้าที่ในการให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล พิจารณา และให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ควบคุมการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมบริหารให้เป็นไปตามนโยบาย แผนพัฒนาตำบล กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ของทางราชการ โดยมีวาระในการดำรงตำแหน่ง คราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง

2.2 นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตตำบล ซึ่งอาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ไม่เกิน 2 คน และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน มาจากการแต่งตั้งจาก

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณสมบัติเช่นเดียวกันกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนของการดำรงตำแน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น มีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี มีหน้าที่ในการบริหารงานและพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการบริหารงานบุคคลกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนาตำบลจัดทำงบประมาณ และต้องรายงานผลการปฏิบัติงานตามที่ให้นโยบายไว้ทุกปีและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

**3. การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล**

การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาส่วนราชการมีพนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นข้าราชการประจำและมีลูกจ้างจำนวนตามโครงสร้างตามกรอบอัตรากำลัง เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งกำหนดไว้ 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยมีกรอบพิจารณากรอบอัตรากำลังแบ่งการบริหารออกเป็น อย่างน้อย 6 ส่วน ดังนี้

3.1 สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารงานทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง งานการประชุม งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับหมอบหมาย

3.2 ส่วนการคลังมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การจ่ายเงินการเบิกเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงิน และอื่น ๆ โดยมีฝ่ายการเงิน ฝ่ายงานบัญชี ฝ่ายงานพัฒนา และจัดเก็บรายได้ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.3 ส่วนโยธามีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ ประมาณการราคาค่าใช้จ่ายในโครงการ งานควบคุมอาคาร โดยมีฝ่ายก่อสร้าง ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค และฝ่ายผังเมือง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.4 ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณสุขทั้งหมด โดยมีฝ่ายงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ฝ่ายรักษาความสะอาด ฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ฝ่ายควบคุมโรค และฝ่ายบริการสาธารณสุข และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

3.5 ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา คือฝ่ายส่งเสริมกิจการโรงเรียน และฝ่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

3.6 ส่วนสวัสดิการและสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริการด้านสวัสดิการและพัฒนาชุมชน การสังคมสงเคราะห์ และฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวของ หรือได้รับมอบหมาย

**4. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

ตามพระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ. ศ. 2542 มาตรา 16 ได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

4.1 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

4.2 การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

4.3 การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

4.4 การสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่น ๆ

4.5 การสาธารณูปการ

4.6 การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

4.7 การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

4.8 การส่งเสริมการท่องเที่ยว

4.9 การจัดการศึกษา

4.10 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

4.11 การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

4.12 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

4.13 การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

4.14 การส่งเสริมกีฬา

4.15 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

4.16 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น

4.17 การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

4.18 การจำกัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

4.19 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

4.20 การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน

4. 21 การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

4.22 การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

4.23 การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ

4.24 การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

4.25 การผังเมือง

4.26 การขนส่งและวิศวกรรมจราจร

4.27 การดูแลรักษาที่สาธารณะ

4.28 การควบคุมอาหาร

4.29 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

4.30 การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

4.31 กิจการอื่นใด ตามที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่ คณะกรรมการประกาศกำหนด

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ. ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 6 พ. ศ. 2552 มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่พัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม มาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้ง จำกัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร

2. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

3. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

4. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

5. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรและกิจการสหกรณ์

6. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

7. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

8. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

9. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

10. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

11. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

12. การท่องเที่ยว

13. การผังเมือง

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายที่กำหนดในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยังมีกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะราชการส่วนท้องถิ่นดำเนินตามอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ. ศ. 2522

2. พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ. ศ. 2535

3. พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ. ศ. 2508

4. พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ. ศ. 2475

5. พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ. ศ. 2510

6. พระราชบัญญัติโรคพิษสุนัขบ้า พ. ศ. 2535

7. กฎหมายอื่น ๆ ตามแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลในท้องที่มีพื้นที่ต้องบังคับใช้ตามกฎหมายนั้น ๆ เช่น กฎหมายเกี่ยวกับเรื่องป่าไม้ การประมงทรัพยากรธรรมชาติ น้ำมันนกอีแอ่น เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบล มีสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้กำกับดูแลการบริหาร ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล และ มีพนักงานประจำที่เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ทำงานประจำวันโดยมีปลัดและรองปลัดองค์การบริหารงานส่วนตำบล เป็นหัวหน้างานบริหาร ภายในองค์กรมีการแบ่งออกเป็นหน่วยงานต่าง ๆ ได้เท่าที่จำเป็นตามภาระหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล แต่ละแห่ง เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

## บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

### 1. ที่ตั้งอำเภอพยัคภูมิพิสัย

เป็นอำเภอหนึ่งในจำนวน 14 อำเภอ ของจังหวัดมหาสารคาม ที่ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 1 ตำบลปะหลาน อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีเนื้อที่ 409,783 ตารางกิโลเมตร อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย ตั้งอยู่ทางทิศใต้สุดของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียง ดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอยางสีสุราช อำเภอนาดูน (จังหวัดมหาสารคาม) และอำเภอปทุมรัตต์ (จังหวัดร้อยเอ็ด)

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอปทุมรัตต์และอำเภอเกษตรวิสัย (จังหวัดร้อยเอ็ด)

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอชุมพลบุรี (จังหวัดสุรินทร์)

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอพุทไธสง (จังหวัดบุรีรัมย์) และ อำเภอยางสีสุราช (จังหวัดมหาสารคาม)

### 2. ประวัติอำเภอ

อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย มีฐานะเป็นเมือง ตั้งขึ้นเมื่อปี พ. ศ.2426 โดยพระศรีสุวรรณวงษา (เดช รัตนะวงศะวัติ) เจ้าเมืองคนแรก นำไพร่พลช้าง ม้า เสบียงอาหารและยุทธปัจจัยไปตั้งที่ทำการเมืองครั้งแรกที่บ้านนาข่า ตำบลนาข่า อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ในปัจจุบัน ครั้นกรมหลวงสรรพสิทธิประสงค์ ข้าหลวงต่างพระองค์ มณฑลลาวการ ทรงออกตรวจราชการที่เมืองวาปีปทุม ได้รับเรื่องร้องเรียนจากเจ้าเมืองวาปีปทุมว่า พระศรีสุวรรณวงษาได้เข้าไปตั้งที่ทำการเมืองในเขตท้องที่ตนเมื่อสอบสวนแล้วเป็นความจริง จึงรับสั่งให้ย้ายที่ทำการเมืองไปตั้งในเขตท้องที่ของตน ณ ตำบลปะหลาน (บ้านปะหลาน) ซึ่งมีเขตติดต่อกับบ้านเมืองเสือในเวลานั้น คำว่า อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย คงจะถือเอาตามบ้านเมืองเสือ มาจากรากศัพท์ในภาษีบาลี คือ"พยคฆ" ซึ่งแปลว่าเสือ จึงได้ชื่อเมืองว่า พยัคฆภูมิพิสัย มีเจ้าเมืองและนายอำเภอ รวมทั้งสิ้น 42 คน

**3. คำขวัญอำเภอ**

ข้าวหอมมะลิเลื่องชื่อ ฝีมือทอผ้าไหม ศิลปาชีพน้ำพระทัย ทุ่งกุลาร้องไห้งามตา

**4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล**

มี 14 องค์การบริหารส่วนตำบล โดยแยกจำนวน ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 2** จำนวนองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

| ลำดับที่ | องค์การบริหารส่วนตำบล | พนักงานส่วนตำบล | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | รวม |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | ประหลาน | 28 | - | 11 | 39 |
| 2 | ลานสะแก | 23 | 1 | 13 | 37 |
| 3 | หนองบัว | 32 | 1 | 12 | 45 |
| 4 | เม็กดำ | 17 | 1 | 23 | 41 |
| 5 | เมืองเสือ | 22 | 1 | 15 | 38 |
| 6 | เวียงสะอาด | 38 | - | 20 | 58 |
| 7 | เวียงชัย | 16 | 1 | 11 | 28 |
| 8 | ราษฎร์เจริญ | 35 | 1 | 9 | 45 |
| 9 | ราษฎร์พัฒนา | 29 | 1 | 9 | 39 |
| 10 | หนองบัวแก้ว | 16 | 1 | 16 | 33 |
| 11 | เมืองเตา | 32 | - | 19 | 51 |
| 12 | ภารแอ่น | 13 | - | 11 | 24 |
| 13 | นาสีนวล | 20 | 1 | 14 | 35 |
| 14 | ก้ามปู | 23 | - | 13 | 36 |
| รวมทั้งหมด | | 344 | 9 | 196 | 549 |

**ที่มา :** สำนักงานท้องถิ่นอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย. 2557 : 9

**รูปภาพที่ 1** อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

**ที่มา :** บรรณานุกรม

**5. ยุทธศาสตร์การพัฒนา**

5.1 ยุทธศาสตร์พัฒนาอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย

1. การพัฒนาข้าวหอมมะลิคุณภาพดี
2. มีสังคมน่าอยู่
3. ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี และศาสนา
4. ส่งเสริมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
5. ส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์
6. ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน

**6. นโยบายพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว**

6.1 นโยบายด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต

6.1.1 ด้านสาธารณสุข

1) ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและเฝ้าระวังโรคติดต่อ

2) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม อสม. ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสในสังคม