

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ โดยขอนำมากล่าวเพื่อกำหนดกรอบในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
2. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดทางจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจ
5. บริบทของอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการปกครองประเทศ มีวัตถุประสงค์ที่เหมือนกัน กล่าวคือ ต้องการที่จะให้มีความมั่นคงในประเทศและประชาชนในประเทศมีความสุข แต่เดิมการปกครองส่วนใหญ่มักจะมีลักษณะรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลางของประเทศเพื่อความสะดวก เพราะในสมัยก่อนอาณาเขตยังไม่กว้าง พลเมืองยังน้อยและเศรษฐกิจที่รัฐจะตอบสนองต่อประชาชนยังมีไม่มากนัก

ต่อมาเมื่อประเทศมีการพัฒนามากขึ้น พลเมืองมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ภารกิจที่รัฐต้องรับผิดชอบก็มีเพิ่มมากขึ้น ด้วยศักยภาพของรัฐบาลกลางเพียงอย่างเดียวไม่อาจตอบสนองการบริหารงานและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ได้อย่างทั่วถึง ดังนั้น เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของรัฐบาลกลางสามารถตอบสนองความต้องการของคนในท้องถิ่นได้อย่างรวดเร็ว และตรงกับความเป็นจริงที่ชุมชนต้องการ

ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปของการปกครองตนเอง (Local Self Government) นั้น ได้มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายไว้หลายท่านด้วยกัน เช่น

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2537 : 10-11) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นระบบการปกครองที่เป็นผลเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐและจะเกิดองค์การทุกหน้าที่ปกครองท้องถิ่น โดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ องค์การนี้จัดตั้งและควบคุม โดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเองได้

รศนช รัตนเฉลิมพงศ์ (2546 : 15) กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การที่ประชาชนในท้องถิ่นซึ่งมีอำนาจปกครองตนเองตามที่ได้รับ การกระจายอำนาจจากรัฐบาลดำเนินการปกครองตนเองโดยจัดตั้งองค์กรขึ้นมาใช้อำนาจแทนประชาชนซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่น เป็นผู้บริหารท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเป็นทางการภายใต้กรอบนโยบาย กฎหมาย และการกำกับดูแลของรัฐ

พรชัย เทพปัญญา และคณะ (2539 : 5) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองในระดับต่ำกว่ารัฐบาลกลางหรือรัฐบาลมตรัฐ โดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยการปกครองดังกล่าวนี้มีความรับผิดชอบโดยตรงต่อท้องถิ่นตน และได้รับการรับรองให้มีอำนาจหน้าที่ที่จะใช้ดุลยพินิจในเรื่องสำคัญๆ ได้ การปฏิบัติงานตามปกติไม่ต้องขอความเห็นชอบหรืออยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาลกลางหรือมตรัฐ ซึ่งเป็นผู้ให้กำเนิดหรือจัดตั้งหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นนั้น

จากความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองระดับรองจากรัฐ ซึ่งรัฐจัดตั้งขึ้นเพื่อกระจายอำนาจอำนาจการปกครองทั้งทางการเมืองและการบริหารให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่างเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของตนเอง โดยมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเอง สามารถกำหนดนโยบายและบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายหรือความต้องการภายใต้ขอบเขตของกฎหมายว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ โดยมีองค์กรที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติตามความมุ่งหมายของท้องถิ่นนั้นๆ

ลักษณะความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

เนื่องจากการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบของการปกครองตนเองเป็นการปกครองที่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น และการมีอิสระในการปกครองตนเองภายใต้กฎหมายของรัฐหรือประเทศนั้นๆ ชวงค์ ฉายะบุตร (2539 : 16-18) ได้กล่าวถึงลักษณะของการปกครองท้องถิ่นที่สำคัญไว้ดังนี้

1. มีสถานะตามกฎหมาย หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการจัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย เช่น ประเทศไทยมีการกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ

2. มีพื้นที่และระดับ หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีพื้นที่การปกครองที่แน่นอนและชัดเจน และควรจะต้องมีการแบ่งระดับการปกครองท้องถิ่นว่ามีกี่ระดับ เช่น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ เป็นต้น เกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดพื้นที่และระดับของการปกครองท้องถิ่นมีมากมาย เช่น สภาพภูมิอากาศ ประวัติศาสตร์ ความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชน ประสิทธิภาพในการบริหาร รายได้ และความหนาแน่นของประชากร เป็นต้น สำหรับประเทศไทยมีเกณฑ์การจัดตั้งและยกฐานะหน่วยการปกครองท้องถิ่น 3 ประการ คือ รายได้ย้อนหลัง 3 ปี ไม่รวมเงินอุดหนุน จำนวนประชากร และขนาดพื้นที่

3. มีการกระจายอำนาจและหน้าที่ การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการกระจายอำนาจการปกครองไปให้ท้องถิ่น โดยการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นไว้ในกฎหมายอย่างชัดเจน ดังนั้น การที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะมีอำนาจและหน้าที่ที่มากขึ้นขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองการปกครองเป็นสำคัญ

4. มีความเป็นบุคคล หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องเป็นองค์การนิติบุคคลโดยเอกเทศจากองค์การของรัฐบาลกลาง ทั้งนี้ เพื่อการดำเนินงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพราะหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีงบประมาณ ทรัพย์สิน หนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

5. มีการเลือกตั้ง การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ กล่าวคือจะต้องให้สิทธิแก่ประชาชนในท้องถิ่นในการเลือกตั้งคณะเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการปกครองท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน

6. มีอิสระ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานรัฐบาลกลาง และมีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานภายใต้ขอบเขตของกฎหมายสามารถกำหนดนโยบาย ออกกฎ ข้อบังคับเพื่อกำกับควบคุมให้มีการปฏิบัติกิจการในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง

7. มีงบประมาณของตนเอง หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ จัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นได้

8. มีการกำกับดูแลของรัฐ หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองของรัฐ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมและความมั่นคงแห่งรัฐ

ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบของการปกครองตนเอง เป็นการปกครองที่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น และการมีอิสระในการปกครองตนเอง ภายใต้กฎหมายของรัฐหรือประเทศนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมและความมั่นคงแห่งรัฐ

องค์ประกอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์ประกอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2553 ประกอบด้วย 3 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายสภาท้องถิ่น ประกอบด้วย สมาชิกสภาท้องถิ่นทำหน้าที่ดำเนินนิติบัญญัติมีหน้าที่พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาท้องถิ่น ให้ความเห็นชอบข้อบัญญัติท้องถิ่น ให้ความเห็นชอบงบประมาณรายจ่ายประจำปี และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมของท้องถิ่น
2. ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย นายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหาร นายฯ อาจแต่งตั้งรองนายฯ ได้ไม่เกิน 2 คน เลขานุการนายฯ ไม่เกิน 1 คน มีหน้าที่ในการบริหารท้องถิ่น
3. ฝ่ายปฏิบัติ ประกอบด้วย ข้าราชการหรือพนักงาน พนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ปฏิบัติงานตามนโยบายและโครงการต่างๆ ของท้องถิ่นตามที่ได้รับมอบหมายจากฝ่ายบริหาร

แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

ความหมายของการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจ เป็นการกระทำหรือมาตรการที่รัฐบาลกลางหรือการบริหารราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ได้มอบอำนาจให้ท้องถิ่นจัดทำกิจการหรือการบริการสาธารณะบางเรื่องภายในขอบเขตของแต่ละท้องถิ่นหรือโอนภารกิจบริการสาธารณะบางกิจการจากรัฐไปให้หน่วยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของหลักการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้

ประธาน คงฤทธิศึกษากร (2537 : 24) ได้ให้ความหมายการกระจายอำนาจเป็นมาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ประชาชนแต่ละท้องถิ่นที่ได้มีการจัดองค์กรขึ้น โดยความเห็นชอบของส่วนรวม (โดยผ่านกระบวนการเลือกตั้ง) ได้มีโอกาสเข้าร่วมในการแบ่งเบาภาระหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะบางประการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 293) ได้ให้ความหมายการกระจายอำนาจทางการบริหาร หมายถึงความพยายามที่จะมอบอำนาจหน้าที่ทั้งหมดไปยังผู้บริหารในระดับต่างๆ ที่อยู่รองลงมาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ยกเว้นแต่อำนาจหน้าที่บางอย่างซึ่งจำเป็นต้องสงวนไว้ที่ส่วนกลาง

จากความหมายต่างๆ ข้างต้น สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจเป็นวิธีการที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้แก่องค์กรอื่นๆ เพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่าง โดยมีความเป็นอิสระตามสมควรและยังเป็นมาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ประชาชนแต่ละท้องถิ่น ได้มีโอกาสเข้าร่วมในการแบ่งเบาภาระหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะบางประการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น

ความสำคัญของการกระจายอำนาจ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ซึ่งมีสาระสำคัญในการกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง การจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองเป็นสิ่งสำคัญ รัฐต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดบริการสาธารณะและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็น และมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ชัดเจนสอดคล้องเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเลือกไปปฏิบัติได้เอง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความแตกต่างในระดับของการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบ โดยไม่กระทบต่อความสามารถในการตัดสินใจดำเนินงานตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งจัดให้มีกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานโดยประชาชนเป็นหลัก (สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. 2551 : 11)

การกระจายอำนาจทำให้เกิดการจัดระเบียบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นขึ้น องค์กรบริหารส่วนตำบลถือได้ว่าเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งตามความคิดของหลักการกระจายอำนาจการปกครองโดยมีสาระสำคัญและหลักการกระจายอำนาจ ได้แบ่งหลักการกระจายอำนาจเมืองสำคัญประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ (สถาบันพระปกเกล้า. 2548. ออนไลน์)

1. มีความเป็นนิติบุคคล การกระจายอำนาจการปกครองนั้นจะต้องมีองค์กรเป็นนิติบุคคลต่างหากจากองค์กรของรัฐบาลกลาง การเป็นนิติบุคคลก็เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง องค์กรเหล่านี้จะต้องมีปริมาณ ทรัพย์สิน หนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง
2. มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่เป็นหลักการสำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจปกครอง เพราะหากองค์กรนั้นไม่มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ จะต้องรอคำสั่งจากรัฐบาลกลางอยู่เสมอ องค์กรเหล่านี้จะไม่ผิดไปจากหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคซึ่งมีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐบาลกลางประจำอยู่ในภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอิสระในการปฏิบัติภารกิจของตนเอง ตลอดจนมีอิสระพอสมควรในการกำหนดนโยบายหรือการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่างๆ แต่อำนาจอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องไม่มากเกินไปจนทำให้เกิดการกระทบกระเทือนต่อเอกภาพและอธิปไตยของตนเอง หากแต่ควรมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดให้

3. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารและทำหน้าที่นิติบัญญัติ การมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในท้องถิ่นนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ประชาชนบางคนอาจมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นเฉพาะการไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งตัวแทนของตนเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น แต่บางคนอาจมีความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการปกครองท้องถิ่นมากกว่านี้ ถึงกับสมัครเข้ารับการเลือกตั้งเป็นตัวแทนของประชาชน เพื่อให้ได้มีโอกาสเข้าไปมีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยตนเองก็อาจทำได้

4. งบประมาณเป็นของตนเอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ด้วยตนเอง รวมไปถึงการมีอำนาจในการบริหารงบประมาณที่ได้มานั้นด้วยการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดเก็บภาษีและบริหารรายได้ด้วยตนเองนี้เป็นการมอบอำนาจการตัดสินใจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงาน การจัดเก็บรายได้ การบริหารและการบริการประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ประการของหลักการกระจายอำนาจตามที่กล่าวมานี้ หากองค์กรเปิดโอกาสให้แต่ละท้องถิ่นดูแลจัดการปัญหาของตนเองในระดับท้องถิ่น ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละท้องถิ่นได้ และหลักการกระจายอำนาจตั้งอยู่บนพื้นฐานประโยชน์สำคัญอย่างน้อย 5 ประการดังนี้ (สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. 2551 : 3)

1. เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลางหรือหน่วยบริหารราชการส่วนกลาง
2. เป็นการทำให้ปัญหาในท้องถิ่นได้รับการแก้ไขปรับปรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามความต้องการของคนในท้องถิ่น
3. เป็นการส่งเสริมให้คนในแต่ละท้องถิ่น ได้แสดงความสามารถ และพัฒนาบทบาทตนเองในการดูแลรับผิดชอบท้องถิ่นของตนเอง
4. เป็นการส่งเสริมและพัฒนาการเมืองในระดับท้องถิ่น อันเป็นรากฐานของระบอบประชาธิปไตยและเป็นพื้นฐานสำคัญให้คนในท้องถิ่นได้ก้าวขึ้นไปดูแลปัญหาระดับชาติต่อไป
5. เป็นการส่งเสริมความมั่นคงและความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่จะทำให้ประชาชนมีคุณภาพและมีบทบาทในการจัดการดูแลชุมชนตนเองในท้องถิ่น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า หลักการกระจายอำนาจ เป็นการส่งเสริมให้แต่ละบุคคลในท้องถิ่นได้แสดงความสามารถและพัฒนาตนเองในการดูแลรับผิดชอบ ส่งเสริมและพัฒนาการเมืองระดับท้องถิ่น และสร้างความมั่นคงและความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่จะให้ประชาชนมีคุณภาพและมีบทบาทในการจัดการดูแลชุมชนในท้องถิ่น มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่เป็นหลักการที่สำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจปกครอง

ลักษณะสำคัญของการกระจายอำนาจปกครอง

การกระจายอำนาจปกครอง มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็น การกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจกรรมของท้องถิ่นได้เอง ดังนี้ (สำนักงาน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. 2551 : 3)

1. หน่วยการปกครองท้องถิ่น ต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ เช่น ภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ต่างๆ ตามที่รัฐอนุญาต เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการต่างๆ
2. มีการเลือกตั้งสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นทั้งหมดเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนใน ท้องถิ่นได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง
3. มีอำนาจอิสระในการบริหารงานจัดทำกิจกรรมและวินิจฉัยสั่งการได้เองพอสมควรด้วย งบประมาณและเจ้าหน้าที่ของตนเอง

4. ได้รับการจัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมาย ให้มีส่วนเป็นนิติบุคคลหน่วยการปกครองท้องถิ่น เหล่านี้มีหน้าที่ งบประมาณ และทรัพย์สินเป็นของตนเองต่างหาก และไม่ขึ้นตรงต่อหน่วยการ ปกครองส่วนกลาง ส่วนกลางเพียงแต่กำกับดูแลให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายเท่านั้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ลักษณะความสำคัญของการกระจายอำนาจ จะเห็นได้ว่ารัฐ ได้มอบอำนาจทั้งด้านการบริหารและการปกครองให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปดำเนินการใน การปกครองตนเอง โดยมีความเป็นอิสระพอสมควร มีงบประมาณและรายได้รวมทั้งจะต้องมี เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเองเป็นส่วนใหญ่หรือทั้งหมด เจ้าหน้าที่เหล่านี้มิได้ขึ้นในสังกัด กระทรวง ทบวง ในส่วนกลางโดยตรง แต่เป็นเจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นแต่ละแห่งนั้นนั่นเอง

จุดแข็งของหลักการกระจายอำนาจปกครอง

การกระจายอำนาจปกครอง ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทในการพัฒนา ท้องถิ่น และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง ดังนี้ (สำนักงานปลัด สำนักนายกรัฐมนตรี. 2551 : 4)

1. ทำให้มีการตอบสนองความต้องการของแต่ละท้องถิ่นได้ดีขึ้นเพราะผู้บริหารที่มาจาก การเลือกตั้งในท้องถิ่นจะรู้ปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นได้ดีกว่า
2. เป็นการแบ่งเบาภาระของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลาง
3. เป็นการส่งเสริมและพัฒนาการเมืองในระดับท้องถิ่นตามระบอบประชาธิปไตย เพราะ การกระจายอำนาจทำให้ประชาชนในท้องถิ่นตามระบอบประชาธิปไตย เพราะการกระจายอำนาจทำ ให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักรับผิดชอบในการปกครองท้องถิ่นของตนเองมากขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า จุดแข็งของหลักการกระจายอำนาจ เป็นการแบ่งเบาภาระของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลาง และผู้บริหารท้องถิ่นอยู่ใกล้ชิดกับท้องถิ่นมากกว่าหน่วยบริหารราชการส่วนกลาง ทำให้มีการตอบสนองความต้องการของแต่ละท้องถิ่นได้ดีกว่า เพราะผู้บริหารที่มาจาก การเลือกตั้งในท้องถิ่นจะรู้ปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นได้ดีกว่า

จุดอ่อนของหลักการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจ ให้ท้องถิ่นมีอำนาจในการบริหารจัดการ ington และตัดสินใจในกิจกรรมของท้องถิ่นได้เอง แต่ยังพบจุดอ่อนในการกระจายอำนาจปกครอง (สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. 2551 : 4) ดังนี้

1. อาจก่อให้เกิดการแก่งแย่งแข่งขันระหว่างท้องถิ่นซึ่งมีผลกระทบต่อเอกภาพทางการปกครองและความมั่นคงของประเทศ ประชาชนในแต่ละท้องถิ่นอาจมุ่งแต่ประโยชน์ของท้องถิ่นตน ไม่ให้ความสำคัญกับส่วนรวม

2. ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งอาจใช้อำนาจบังคับคดีคู่แข่งหรือประชาชนที่ไม่ได้อยู่ฝ่ายตนเอง

3. ทำให้เกิดการสิ้นเปลืองงบประมาณ เพราะต้องมีเครื่องมือเครื่องใช้และบุคลากรประจำอยู่ทุกหน่วยการปกครองท้องถิ่น ไม่มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนเหมือนการบริหารราชการส่วนกลาง

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า จุดอ่อนของหลักการกระจายอำนาจ คือ ทำให้เกิดการสิ้นเปลืองงบประมาณ เพราะต้องมีเครื่องมือเครื่องใช้และบุคลากรประจำอยู่ทุกหน่วยการปกครองท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งอาจใช้อำนาจบังคับคดีคู่แข่งหรือประชาชนที่ไม่ได้อยู่ฝ่ายตนเอง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 71-72; อ้างถึงใน ขนิษฐา วัฒนโธพานนท์. 2546 : 6) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มี 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน
2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
4. ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

เรียม ศรีทอง (2542 : 352) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ เกิดการเริ่มต้น (Initiate, Starting), ชักนำ (Directing), และค้ำจุนพฤติกรรม (Sustain, Maintaining) เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทางด้านร่างกายหรือจิตใจเป็นพลังกระตุ้นให้มนุษย์ได้แสดงพฤติกรรมการทำงานให้มุ่งสู่เป้าหมายหรือหลีกเลี่ยงจากสถานะที่ไม่พึงปรารถนา ซึ่งการจะเกิดแรงจูงใจได้นั้นก็ต้องอาศัย แรงจูงใจ (Motive) อาจเป็นแรงจูงใจภายนอกหรือแรงจูงใจที่เกิดภายในตนเอง ที่จะมากระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม

ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

ดิน ปรัชญพฤษ (2535 : 258) ได้ให้ความหมาย การจูงใจ หมายถึง ระดับความพร้อมของพนักงานที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งระดับความพร้อมเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ความสำเร็จ การที่ผลงานเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญเติบโตส่วนบุคคลและงานในตัวของมันเอง ภายหลังความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน สภาพความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงาน ได้รับการตอบสนองแล้ว

บุญมัน ธนาศุภวัฒน์ (2537 : 122) ได้ให้ความหมายของการจูงใจ ไว้ดังนี้ แรงจูงใจ (Motive) เป็นแรงผลักดันจากภายในของแต่ละบุคคล ได้แก่ แรงขับ (Drive) เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น อีกส่วนหนึ่งของแรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการ (Need) เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในร่างกาย แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ในภายหลังซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น การยอมรับชื่อเสียง เกียรติยศความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ฐานะทางสังคม เป็นต้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจทางสังคมนั้นจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ตัวบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบันต่าง ๆ ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ตลอดจนศาสนาและการเมือง

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542: 83) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า การเคลื่อนไหว ซึ่งเป็นเรื่องของความรู้สึก ซึ่งไม่หยุดนิ่งอันยังผลส่งให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ

สมยศ นาวิการ (2543 : 28-29) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ คือพลังที่เริ่มต้น กำกับ และค้ำจุนพฤติกรรมและการกระทำส่วนบุคคลและเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ให้ความมุ่งหมายหรือทิศทางแก่พฤติกรรม นอกจากนี้ ได้กล่าวถึงคุณลักษณะพื้นฐานของแรงจูงใจ 3 ประการ คือ ความพยายาม ความไม่หยุดยั้ง และทิศทาง

ดวงพร หุตะเสวี (2544 : 15) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นสถานะที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเกิดจากสิ่งที่อยู่ภายใน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2544 : 153) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย

ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2546 : 7) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้ แรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน, กระตุ้น หรือ โน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำตามที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมือ อย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2549 : 276) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการหรือความเต็มใจภายในที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายหรือผลสำเร็จของงานและองค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้นโดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการหรือมีผู้ทำการชักจูง

ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ ได้มีการจำแนกประเภทของแรงจูงใจแตกต่างกันไป โดยยึดเกณฑ์ต่าง ๆ ใน การแบ่งดังนี้ เช่น

บุญมั่น ธนาสุวัฒน์ (2537 : 124) กล่าวว่าไว้ว่า นักจิตวิทยาบางกลุ่มยังแบ่งแรงจูงใจทางสังคม ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จโดยมีความมานะพยายาม พินิจอุปสรรค เอาชนะ ความล้มเหลวเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งระดับความคาดหวังไว้สูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ นอกจากนี้ยังมีแผนการและความพยายามมากกว่าอีกด้วย

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นรักใคร่ ชอบพอ เอื้ออาทร มักจะแสดงออกโดยการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี ยอมคล้อยตาม หลีกเลี่ยงการโต้แย้ง ชอบเข้าสังคม พึงพาอาศัยได้และรู้จักพึงพาผู้อื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นทั้งโดยตรงและทางอ้อม หรือชอบโต้แย้งถกเถียงเอาชนะ มีลักษณะก้าวร้าว บางคนก็ขี้มขี้มแจ่มใส แต่ก็ทำไปเพื่อให้ผู้อื่นอยู่ใต้อำนาจของตน ไม่พอใจในการตกอยู่ใต้อำนาจการนำของผู้อื่นหรือถูกวิพากษ์วิจารณ์

บุญมั่น ธนาสุวัฒน์ (2537 : 125) กล่าวว่าไว้ว่า ประเภทของแรงจูงใจ แบ่งตามลักษณะ พฤติกรรมที่แสดงออก แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลที่มองเห็นคุณค่าของการทำ กิจกรรมว่ามีประโยชน์ และจะทำด้วยความเต็มใจเพื่อมุ่งหวังความสำเร็จในการทำกิจกรรม โดยไม่ต้องมีใครควบคุม ความสำเร็จในการทำกิจกรรมจะเป็นรางวัลภายในที่มีค่ามากกว่ารางวัลภายนอก เช่น ความอยากรู้อยากเห็น อยากเด่นอยากดัง อยากก้าวหน้า ความทะเยอทะยานของบุคคล เป็นต้น แรงจูงใจประเภทนี้มีผลต่อการปฏิบัติงานสูงสุด เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จตาม เป้าหมายที่ต้องการ ได้เป็นอย่างดี เป็นแรงจูงใจที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงมากที่สุดถึงแม้ว่าจะทำได้ยาก กว่าวิธีอื่นก็ตาม

2. แรงจูงใจภายนอก เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งอื่นที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล เช่น รางวัล คำชมเชย สิ่งล่อใจอื่นๆ เป็นต้น โดยไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นๆ เลย แรงจูงใจ ภายนอกอาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและมีทิศทาง โดยกระบวนการ ใดๆก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การแข่งขันที่หวังชัยชนะและรางวัลการเสริมแรงจากการได้รับความพอใจ การลงโทษ เป็นต้น

จากการให้ความหมายของแรงจูงใจหลากหลายแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้น โดยบุคคลากรหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่าง ใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการหรือมีผู้ทำการชักจูง

ความสำคัญของแรงจูงใจ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2549 : 277-278) อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นเรื่องที่สำคัญต่อ บุคคลากรและองค์กร โดยมีผลโดยตรงต่องานขององค์กร นอกจากนี้การจูงใจยังมีความสำคัญต่อ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร แรงจูงใจมีความสำคัญต่อองค์กรในอันที่จะตอบสนองความ ต้องการด้านพฤติกรรมของพนักงานให้แก่องค์กร พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกจะนำไปสู่ผลสำเร็จ ของงานหรือเป้าหมายขององค์กร ดังต่อไปนี้

1.1 ช่วยเป็นหลักประกันว่าบุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทั้งหมด

1.2 ช่วยเกื้อหนุนให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์กร

1.3 ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร เกิดศรัทธาและความ เชื่อมมั่นในองค์กร

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร นอกเหนือจากองค์การแล้ว ผู้บริหารจะได้รับประโยชน์จากการจูงใจบุคลากรโดยตรงในด้านต่างๆ ดังนี้

2.1 ช่วยให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี แรงจูงใจเป็นเครื่องมือสนับสนุนให้การนำของผู้บริหารเกิดประสิทธิภาพ

2.2 ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและพนักงาน แรงจูงใจเป็นความเต็มใจที่ผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมตามที่ผู้บริหารต้องการ ทำให้ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือพนักงานหรือพนักงานเกิดการยอมรับในงานของตน

2.3 ทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบขององค์การและมีศีลธรรม

3. ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน นอกจากองค์การและผู้บริหารแล้ว แรงจูงใจยังก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์การในหลายด้าน ดังนี้

3.1 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีมาให้รางวัลตอบแทนรูปแบบต่างๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานย่อมเกิดความพอใจในการทำงานมากขึ้น

3.2 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การและตอบสนองวัตถุประสงค์ของตนเองไปพร้อมกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระจำในเรื่องของวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้สามารถพิจารณาปรับปรุงวัตถุประสงค์ของตนให้สอดคล้องกับองค์การได้ง่ายขึ้น

3.3 ส่งเสริมและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังของกลุ่มหรือทีมงาน

3.4 ช่วยให้นักปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นเรื่องที่สำคัญต่อบุคลากรและองค์กร โดยมีผลโดยตรงต่อสำเร็จของงานหรือเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้แรงจูงใจยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ อีกด้วย

ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ (Theories of Motivation)

มีทฤษฎีและการศึกษาเรื่องจูงใจจำนวนมากในที่นี่จะกล่าวโดยสังเขปเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ (สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2554. ออนไลน์)

1. ทฤษฎีเนื้อหาของการจูงใจ (Content Theories of Motivation)

ทฤษฎีนี้อธิบายถึงความต้องการหรือปรารถนาภายในของบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมหรือเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกลไกความต้องการของพนักงาน ซึ่งได้แก่ สาเหตุที่พนักงานมีความต้องการที่แตกต่างกันในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

ทฤษฎีเนื้อหาเป็นที่รู้จักและยอมรับมี 4 ทฤษฎี คือ

1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดย

นักจิตวิทยา ชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

1.1.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

1.1.2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

1.1.3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

1.1.4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพ นับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

1.1.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการออกได้ เป็น 2 ระดับ คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower Order Needs) ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย, ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ
2. ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

1.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow) โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1.2.1 ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

1.2.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

1.2.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงาน

พัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบ
 ต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

1.3 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland)

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการ
 ความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของ
 การทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำ
 อะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่
 สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ในช่วงปี ค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อ แมคคลีแลนด์ (McClelland) ได้ทำการทดลองโดยใช้
 แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test-TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์
 โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขา
 เห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความ
 ต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึง
 พฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1.3.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำ
 สิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการ
 ความสำเร็จสูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อ
 ประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับ
 ความล้มเหลว

1.3.2 ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการ
 การยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคล
 ที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะ
 พยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

1.3.3 ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพล
 เหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น
 ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และ
 จะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง
2. ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา
3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคคลีแลนดได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย

1.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีเฮร์ซเบิร์ก เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการได้แก่ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เฮร์ซเบอร์ก ได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษารูปร่างว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกันคือการที่บุคคลพอใจในงาน ไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล

1.4.1 ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการดังนี้

- 1.4.1.1 การสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ
- 1.4.1.2 การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ พนักงานมีความรู้สึกว่ามีคนยอมรับเขา

1.4.1.3 ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือ พนักงานรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ น่าทำ

1.4.1.4 ความรับผิดชอบ คือพนักงานรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบตนเองและงานของเขา

1.4.1.5 โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ

1.4.1.6 การเจริญเติบโต คือ พนักงานตระหนักว่าเขามีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมและมีความเชี่ยวชาญ

1.4.2 ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงานเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงาน เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานปัจจัยนี้ประกอบด้วย 10 ประการดังนี้

1.4.2.1 นโยบายและการบริหาร คือ พนักงานรู้สึกว่ามีฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีและเขาเข้าถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่

1.4.2.2 การนิเทศงาน คือ พนักงานรู้สึกว่ามีผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ

1.4.2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา

1.4.2.4 ภาวะการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของการทำงาน

1.4.2.5 ชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

1.4.2.6 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง

1.4.2.7 สถานภาพ คือ พนักงานรู้สึกว่างานเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี

1.4.2.8 ความมั่นคง คือ พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่

ปัจจัยบำรุงรักษาไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นแต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้ ซึ่งพนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรอง ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

ทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories) ยังคงได้รับความนิยมในด้านการบริหาร เพราะง่ายต่อการเข้าใจและมีการเชื่อมโยงโดยตรงที่ชัดเจนจากความต้องการกับพฤติกรรม ในขณะที่เดียวกันก็ไม่มีทฤษฎีใดเชื่อมโยงโดยตรงกับพฤติกรรมการจูงใจโดยผู้บริหาร ในทางตรงกันข้ามผู้บริหารมักจะมีการตีความผิดพลาดและไม่เหมาะสม โดยคิดว่าพวกเขาเข้าถึงความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories)

โดยทั่วไปทฤษฎีเนื้อหาจะเน้นที่ลักษณะของสิ่งจูงใจ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะค้นหาวิธีการปรับปรุงการจูงใจ โดยเกี่ยวข้องกับการกระตุ้นความต้องการ แต่ไม่ได้ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการด้านความคิด (Thought Processes) ซึ่งบุคคลเลือกปฏิบัติต่อบุคคลอื่นในที่ทำงาน ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories) จะมุ่งที่กระบวนการด้านความคิด ซึ่งมีผลกระทบต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งมีหลายทฤษฎี ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity Theory) และทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

2.1 ทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความเท่าเทียมกันของ อัดัม (Adams)

ทฤษฎีนี้ กล่าวว่า บุคคลจะมีการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าของตนเอง (เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ การศึกษา และความสามาร) และผลลัพธ์ของตนเอง (เช่น ระดับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง และปัจจัยอื่นกับบุคคลอื่น) อัดัม (Adams) กล่าวว่า บุคคลจะประเมินผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากการทำงานของตนกับบุคคลอื่น ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลรู้สึกว่ารางวัลที่เขาได้รับจากการทำงานมีความไม่เหมาะสม โดยเปรียบเทียบกับรางวัลที่บุคคลอื่นได้รับจากการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลในเชิงลบ โดยอาจทำให้บุคคลท้อแท้กับการทำงานน้อยลงหรือตัดสินใจลาออกก็ได้ การประยุกต์ใช้ทฤษฎีนี้เสนอแนะว่าบุคคลควรได้รับรู้ถึงรางวัล (ผลลัพธ์จากการทำงาน) ที่เหมาะสมและเท่าเทียมกัน ลักษณะสำคัญของทฤษฎีความเสมอภาคแสดง ดังสมการ

ผลลัพธ์ (Output) ของบุคคลหนึ่ง = ผลลัพธ์ของอีกบุคคลหนึ่ง
 ปัจจัยนำเข้า (Input) ของบุคคลหนึ่ง ปัจจัยนำเข้าของอีกบุคคลหนึ่ง

ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงลบ (Felt Negative Inequity)
 เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับความยุติธรรมน้อยกว่าบุคคลอื่น

ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงบวก (Felt Positive Inequity)
 เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับความยุติธรรมมากกว่าบุคคลอื่น

2.2 ทฤษฎีความคาดหวังของวูม (Vroom)

ทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดย วิคเตอร์ วูม (Victor Vroom) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน โดย Vroom มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงานพนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่า การกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขายู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น

ค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนักและเป็นรางวัลที่เขาต้องการเพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น แต่ถ้าเขาคิดว่าแม้เขาจะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตามหัวหน้าของเขาก็ไม่เคยสนใจดูแลยกย่องเขาจึงเป็นไปไม่ได้ที่เขาจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เขาก็ไม่เห็นความจำเป็นของการทำงานเพิ่มขึ้น ความรุนแรงของพฤติกรรมที่จะทำงานขึ้นอยู่กับการคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้นรวมถึงความดึงดูดใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับซึ่งจะมีเรื่องของการดึงดูดใจ การเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน และการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามโดยทฤษฎีนี้จะเน้นเรื่องของการจ่ายและ การให้รางวัลตอบแทนเน้นในเรื่องพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้ต่อเรื่องผลงาน ผลรางวัลและผลลัพธ์ของความพึงพอใจต่อเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดระดับของความพยายามของพนักงาน

วูม (Vroom) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

V = Valance หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล คือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

I = Instrumentality หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัล ระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือเป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

E = Expectancy ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัล ที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม)

ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงใน สถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน, คุณลักษณะที่ใช้เป็นเครื่องมือ และคุณค่าจากผลลัพธ์สูงสุด ซึ่งจะสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยโดย

2.2.1 สร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ ให้การอบรมพวกเขา ให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็น และระบุ เป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

2.2.2 ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้ โดยการให้รางวัลเมื่อ บุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.2.3 ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม ซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ ที่เขาได้รับ ผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้ สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความ พยายามของเขา

การแบ่งรางวัลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) เป็นรางวัลที่นอกเหนือจากการทำงาน เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ หรือเป็นผลลัพธ์ของ การทำงานซึ่งมีคุณค่าเชิงบวกที่ให้กับบุคคลในการทำงาน

2. รางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) เป็นรางวัลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงาน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความท้าทาย หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวกซึ่ง บุคคลได้รับโดยตรงจากผลลัพธ์ของการทำงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานที่ความท้าทาย

แนวทางในการจัดสรรรางวัลภายนอก มีดังนี้

1. ระบุถึงพฤติกรรมที่พึงพอใจให้ชัดเจน
2. ชำรงรักษาการให้รางวัลที่มีศักยภาพที่จะช่วยให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก
3. คิดเสมอว่าบุคคลจะมีความแตกต่างกัน จึงต้องให้รางวัลที่มีคุณค่าเชิงบวกสำหรับแต่ละบุคคล
4. ให้แต่ละบุคคลรู้อย่างชัดเจนถึงสิ่งที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้รับรางวัลที่ต้องการ กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและให้ข้อมูลป้อนกลับในการปฏิบัติงาน
5. การจัดสรรรางวัลให้อย่างทันทีทันใดเมื่อเกิดพฤติกรรมที่พึงพอใจ
6. จัดสรรรางวัลให้ตามตารางที่กำหนดเพื่อให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก

3. ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

สกินเนอร์ (Skinner) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันเชื่อว่าเราจะเข้าใจและสามารถควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าเรารู้เงื่อนไขของการเสริมแรง (Reinforcement Contingency) เพียงใด และบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเช่นใดขึ้นอยู่กับว่าเขาได้รับผลเช่นไรในอดีต เช่น พนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งเพราะไม่ขาด ไม่สาย ไม่ลาต้อไปพนักงานผู้นั้นก็จะมีพฤติกรรมที่ไม่ขาด ไม่ลา ไม่สายเสมอ ดังนั้นถ้าเรารู้เงื่อนไขของการเสริมแรงของบุคคลเหล่านี้ได้ก็สามารถจะจูงใจได้

ความเชื่อของสกินเนอร์ สรุปได้ว่าผลกรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดังนี้

A= Activator คือ ตัวกระตุ้นหรือสัญญาณที่มาก่อนพฤติกรรม

B= Behavior คือ พฤติกรรม

C= Consequence คือ ผลกรรมสนองต่อพฤติกรรมที่ทำไป ถ้าเป็นผลกรรมที่พึงประสงค์ก็เรียกว่า C+ หากไม่พึงประสงค์ก็เรียกว่า C-

แนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่ผสมผสานแนวคิดด้านกระบวนการเรียนรู้พื้นฐาน 2 อย่าง นั่นคือ

3.1 ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก (Classical Conditioning Theory) โดย

นักจิตวิทยาชาวรัสเซียชื่อพาฟลอฟ (Falope) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ Reflex or Respondent Behavior เป็นพฤติกรรมที่ตอบสนองโดยอัตโนมัติ ทฤษฎีนี้เป็นการเรียนรู้ถึงกระบวนการต่อเนื่องที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งกระตุ้นและการตอบสนอง นักทฤษฎีวางเงื่อนไขแบบคลาสสิกค่านึงว่าสิ่งมีชีวิต (สัตว์และมนุษย์) เป็นผู้ตอบสนอง ซึ่งสามารถสอนให้เกิดพฤติกรรมเฉพาะอย่างโดยอาศัยการกระทำซ้ำหรือการวางเงื่อนไข คำว่าการวางเงื่อนไข หมายถึง ความเป็นอัตโนมัติในการตอบสนองต่อสถานการณ์ซึ่งสร้างขึ้นซ้ำ ๆ

ตัวอย่างที่มีชื่อเสียงที่สุดคือ พาฟลอฟ (Falope) สังเกตว่า สุนัขจะน้ำลายไหลเมื่อเห็นชิ้นเนื้อ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นชิ้นเนื้อกับการเกิดน้ำลายไหลของสุนัขเป็นปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นเอง ต่อเนื่องกัน ทำให้เกิดกระบวนการต่อเนื่องแบบมีเงื่อนไข โดยชิ้นเนื้อเป็นสิ่งกระตุ้นที่ไม่มีเงื่อนไข (Unconditioned Stimulus--US) และการเกิดน้ำลายไหลเป็นการตอบสนองที่ไม่มีเงื่อนไข (Unconditioned Response-UR) พาฟลอฟ (Falope) ได้ทำการทดลองโดยใช้การสันนิษฐานคู่ไปกับการให้ชิ้นเนื้อแก่สุนัข หลังจากการทดลองหลายครั้ง สุนัขเริ่มเกิดการเรียนรู้ในการตอบสนองต่อเสียงกระดิ่ง นั่นคือ สุนัขได้ยินเสียงกระดิ่งก็จะเกิดอาการน้ำลายไหล แม้ว่าจะไม่เห็นชิ้นเนื้อก็ตาม ดังนั้นเสียงกระดิ่งจึงเป็นสิ่งกระตุ้นที่มีเงื่อนไข (Conditioned Stimulus--CS) ซึ่งทำให้เกิดการตอบสนองที่มีเงื่อนไข (Conditioned Response--CR) หรือปฏิกิริยาที่ไม่มีเงื่อนไข (Unconditioned Reaction--UR)

การตอบสนองที่ไม่มีเงื่อนไข
(Unconditioned Response-UR)

สิ่งกระตุ้นที่ไม่มีเงื่อนไข
(Unconditioned Stimulus-US)

ความสัมพันธ์เกิดจากความต่อเนื่องและการกระทำซ้ำ

การตอบสนองที่มีเงื่อนไข
(Conditioned Response-CR)

สิ่งกระตุ้นที่มีเงื่อนไข
(Conditioned Stimulus-CS)

ปัจจัยสองประการที่สำคัญต่อการเรียนรู้ที่ผ่านกระบวนการต่อเนื่อง ประกอบด้วย

3.1.1 ความต่อเนื่องกัน หมายความว่า สิ่งกระตุ้นที่มีเงื่อนไขและไม่มีเงื่อนไขจะเกิดขึ้นต่อเนื่องในระยะเวลาและจังหวะที่ใกล้เคียงกัน ในการทดลองของพาฟลอฟ (Falope) นั้น สุนัขได้เกิดการเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างเสียงกระดิ่งกับชิ้นเนื้อซึ่งเนื่องมาจากการเสนอสิ่งกระตุ้นสองสิ่งต่อเนื่องกัน

3.1.2 การกระทำซ้ำ หรือความถี่ของความต่อเนื่องกัน

3.2 ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก (Classical Conditioning Theory) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากสิ่งกระตุ้นที่มีเงื่อนไข (CS)

สิ่งกระตุ้น (Stimulus) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลให้เกิดการตอบสนองและส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในทางเดียวกับสิ่งกระตุ้นแรก (Initial Stimulus) เรียกว่า สิ่งกระตุ้นที่มีเงื่อนไข (Conditioned Stimulus-CS) จากรูป รอยยิ้มของเจ้านายเป็นสิ่งกระตุ้นที่มีเงื่อนไข เพราะนำไปสู่การวิพากษ์วิจารณ์ (ตำหนิลูกน้อง)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การง่วงใจ เกิดจากความต้องการหรือแรงขับหรือสิ่งเร้าหรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกดซึ่งบางที่เจ้าตัวก็ไม่วู้ตัว จะเห็นได้ว่าการง่วงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนเนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน แรงง่วงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงง่วงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้

แนวคิดทางจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงง่วงใจ

องค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดเป็นแรงง่วงใจ

จันทร์ ชุ่มเมื่องปีก (2546 : 35) แบ่งองค์ประกอบเป็น 2 ประการ คือ

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล เพราะคนแต่ละคนไม่เหมือนกัน (Individual Differences) มีความแตกต่างกันในสิ่งที่เป็นธรรมชาติ เช่น กรรมพันธุ์ นิสัย อารมณ์ ความต้องการ ผิวพรรณ สีของนัยน์ตา เป็นต้น แต่ธรรมชาติที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแรงง่วงใจคือ

1.1 แรงขับ (Drive) เป็นความตึงเครียดทางร่างกาย ที่ทำให้เกิดกิจกรรมที่จะบรรเทาหรือลดความตึงเครียดนั้น ๆ เช่น ความหิว ความกระหาย ความรู้สึกทางเพศ ความต้องการที่เป็นความประสงค์อย่างรุนแรงจนกลายเป็นราคะ (Desire) เป็นต้น แรงขับเหล่านี้จะต้องก่อพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้แรงขับหายไป ซึ่งแรงขับเหล่านี้ มี 2 ประเภทด้วยกัน

1.1.1 แรงขับภายในร่างกาย (Primary Drive) หรือว่าแรงขับปฐมภูมิ ได้แก่ แรงขับที่เกิดอยู่ภายในร่างกาย การเกิดแรงขับขึ้นในร่างกาย แปลว่าร่างกายขาดสภาวะสมดุลจนทำให้เกิดความรู้สึกต่าง ๆ เช่น หิว กระหาย ความรู้สึกทางเพศ หรืออ้วนหงา แรงง่วงใจภายในร่างกายนี้แต่ละคนจะมีไม่เท่ากัน

1.1.2 แรงขับภายนอกในร่างกาย (Secondary Drive) หรือว่าแรงขับทุติยภูมิ คือ แรงขับที่มาจากภายนอกในร่างกาย ได้แก่ พวกแรงขับที่เกิดจากความต้องการด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ และสังคม ตัวอย่างอยากเป็นสมาชิกวุฒิสภา อยากเป็นกรรมการตุลาการ อยากเป็นกรรมการเลือกตั้ง ความต้องการเหล่านี้ล้วนมาจากภายนอกในร่างกาย ทั้งสิ้น และแต่ละบุคคลจะมีความสนใจ ความต้องการ และแรงกระตุ้นที่มากน้อยต่างกัน และเช่นกันแรงขับประเภทนี้ก็มีได้ทั้งทางบวก และทางลบ

1.2 ความวิตกกังวล (Anxiety) ความวิตกกังวลเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์เป็นเจตคติด้านอารมณ์และเป็นความรู้สึกของบุคคลที่วาดภาพไปถึงอนาคต ที่ยังไม่ถึงที่เรียกว่า Sentiment Concerning the Future พอเกิดความวิตกกังวลก็จะเกิดความกลัวต่างๆ

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เป็นองค์ประกอบที่ 2 ของแรงงูใจ เนื่องจากองค์ประกอบที่ 2 เป็นเรื่องของสถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เช่น บ้านที่ตั้งอยู่ริมถนนใหญ่มีคนขวักไขว่รถแล่นเสียงดัง นักศึกษาที่อยู่ในสภาพแวดล้อม นี้ก็จะไม่เกิดแรงงูใจมากพอที่จะอ่านหรือท่องหนังสือได้นาน ๆ เป็นต้น

วรรณิ ลิณอักษร (2541 : 114-115) ให้แนวคิดที่ว่า แรงงูใจประกอบไปด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการด้วยกันคือ

1. ผู้รับการงูใจ เช่น ในชั้นเรียนผู้รับแรงงูใจคือ นักเรียนซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย ที่ครูผู้สอนจะใช้กระบวนการงูใจเข้าไปดำเนินการให้เขาปฏิบัติในสิ่งที่ผู้สอนต้องการ
2. วิธีการงูใจ เป็นกระบวนการที่เป็นศาสตร์และศิลป์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ถูกงูใจ ให้เข้ามามีความคิดคล้อยตามและลงมือปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมายของการงูใจ
3. เป้าหมายของการงูใจ คือ พฤติกรรมที่ผู้งูใจมุ่งหวังจะให้เกิดขึ้นในตัวผู้ที่ถูกงูใจในขั้นสุดท้าย ภายหลังจากที่ได้ใช้วิธีการงูใจไปแล้ว
4. องค์ประกอบภายนอกตัวบุคคล หรือองค์ประกอบจากสภาพการณ์ทางสังคม ประกอบด้วย
 - 4.1 ลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายนอกทั้งที่เป็นบุคคล กลุ่มคน สิ่งแวดล้อมที่เป็นสภาพการณ์ต่างๆ
 - 4.2 ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อบุคคล
 - 4.3 การเสริมแรงด้วยรางวัล คำชม หรือสิ่งล่อใจต่าง ๆ
5. องค์ประกอบภายในตัวบุคคล ประกอบไปด้วยลักษณะต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัว บุคคล ได้แก่
 - 5.1 ความสนใจและความอยากรู้อยากเห็น
 - 5.2 เป้าหมายที่บุคคลเป็นผู้กำหนด
 - 5.3 ระดับความวิตกกังวล
 - 5.4 ระดับความวิตกกังวล
 - 5.5 ความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในงานที่ทำ
 - 5.6 ประสบการณ์ในอดีตของบุคคล

จากแนวคิดของนักวิชาการ สรุปว่า องค์ประกอบของแรงงูใจนั้นมาจากภายใน และภายนอก ร่างกาย ที่จะส่งผลกระทบต่อบุคคลนั้นให้มีแรงกระตุ้นในการทำงานหรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

รากฐานของการจูงใจ

โดยทั่วไปผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะถูกกำหนดโดยแรงจูงใจ (ความปรารถนาที่จะทำงาน) ความสามารถ (ความสามารถที่จะทำงาน) สภาพแวดล้อมของงาน (เครื่องมือและข้อมูลที่ต้องใช้ทำงาน) ดังนั้น การจูงใจจะมีความสำคัญเพราะว่าแรงจูงใจจะกระทบต่อการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 อย่าง (มหาวิทยาลัยเกริก, 2554 : ออนไลน์)

1. ความสามารถ
2. สภาพแวดล้อม
3. แรงจูงใจ

กระบวนการจูงใจ

การจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน มนุษย์จะมีพลังในการกระทำ มีความพยายามเพื่อที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น กระบวนการจูงใจที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับปัจจัยดังต่อไปนี้ (มหาวิทยาลัยเกริก, 2554 : ออนไลน์)

1. การรับรู้
2. การพิจารณาวิถีทางที่จะตอบสนองความต้องการ
3. การมีพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่ความเป้าหมาย
4. การประเมินรางวัล

แรงจูงใจเป็นพื้นฐานสำคัญในการแสดงพฤติกรรม ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะที่สำคัญ คือ จะเป็นพฤติกรรมที่มีพลัง มีเป้าหมาย และมีความคงทน นั่นคือตราบดีที่ยังมีแรงจูงใจ บุคคลจะไม่ล้มเลิกในการแสดงพฤติกรรมง่ายๆ ดังนั้นจึงเป็นคำตอบได้ว่า เพราะอะไรบางคนจึงขยันทำงานมากกว่าบางคน เพราะอะไรบางคนจึงทุ่มเทในการทำงาน ในขณะที่บางคนเฉื่อยชาในการทำงาน สิ่งซึ่งอยู่เบื้องหลังของการแสดงพฤติกรรม ก็คือผลจากระดับ และลักษณะของแรงจูงใจที่แตกต่างกันนั่นเอง เป็นตัวผลักดันให้แสดงพฤติกรรม ดังนั้น การศึกษาเรื่องแรงจูงใจจะช่วยให้สามารถทำความเข้าใจพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งนำไปใช้ในการปรับพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ขององค์กรได้

บริบทของอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

จังหวัดบุรีรัมย์ ตั้งอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย มี 23 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ อำเภอลำทะเมนชัย อำเภอสตึก อำเภอห้วยราช อำเภอแคนดง อำเภอคูเมือง อำเภอปะคำ อำเภอประโคนชัย อำเภอโนนสุวรรณ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ อำเภอกระสัง อำเภอนาโพธิ์ อำเภอชำนิ อำเภอบ้านกรวด อำเภอโนนดินแดง อำเภอนางรอง อำเภอพุทไธสง อำเภอหนองหงส์ อำเภอบ้านด่าน อำเภอลำปลายมาศ อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ อำเภอหนองกี่ อำเภอพลับพลาชัย (เที่ยวบุรีรัมย์, 2554. ออนไลน์)

ประวัติความเป็นมา

เดิมอำเภอสตึกเป็นตำบลหนึ่งของอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จัดตั้งเป็นกิ่งอำเภอเมื่อปี พ.ศ.2481 และยกฐานะเป็นอำเภอเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ.2490

ชื่อ “สตึก” มาจากภาษาเขมรแปลว่า “น้ำ” (สระ + ตึก = เมือง + น้ำ) หมายถึง เมืองที่อุดมสมบูรณ์ไปด้วยน้ำ เพราะมีแม่น้ำ 3 สายไหลผ่านอำเภอสตึกแต่ก่อนมีสภาพเป็นป่าดงดิบอุดมไปด้วยน้ำ มีประชากรส่วนหนึ่งมาตั้งรกราก พูดภาษาเขมร และเรียกป่าดงดิบนี้ว่า “หมู่บ้านน้ำ” แต่เดิมอำเภอสตึกเป็นเพียงตำบลหนึ่งของอำเภอเมืองบุรีรัมย์

เมื่อมีราษฎรอพยพมาจากที่อื่นมาตั้งรกรากขึ้น ทางราชการจึงยกฐานะประกาศตั้งเป็นกิ่งอำเภอเมื่อ พ.ศ.2481 ต่อมาได้มีพระกฤษฎีกายกฐานะเป็นอำเภอสตึก เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ.2490

ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอสตึก ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอท่าตูม อำเภอจอมพระและอำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอกระสัง อำเภอห้วยราช และอำเภอบ้านด่าน จังหวัดบุรีรัมย์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอบ้านด่าน และอำเภอแคนดง จังหวัดบุรีรัมย์

ข้อมูลการปกครอง

อำเภอสตึก แบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 12 ตำบล 189 หมู่บ้าน ได้แก่

1. ตำบลสตึก	มี	13	หมู่บ้าน
2. ตำบลนิคม	มี	24	หมู่บ้าน
3. ตำบลทุ่งวัง	มี	15	หมู่บ้าน
4. ตำบลเมืองแก	มี	19	หมู่บ้าน
5. ตำบลหนองใหญ่	มี	16	หมู่บ้าน
6. ตำบลร่อนทอง	มี	18	หมู่บ้าน
7. ตำบลคอนมนต์	มี	10	หมู่บ้าน
8. ตำบลชุมแสง	มี	18	หมู่บ้าน
9. ตำบลท่าม่วง	มี	11	หมู่บ้าน
10. ตำบลสะแก	มี	13	หมู่บ้าน
11. ตำบลสนามชัย	มี	12	หมู่บ้าน
12. ตำบลกระสัง	มี	8	หมู่บ้าน

การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอสตึก ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 13 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลตำบลสตึก ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลสตึกและบางส่วนของตำบลนิคม
2. องค์การบริหารส่วนตำบลสตึก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลสตึก (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลสตึก)
3. องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนิคม (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลสตึก)
4. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งวัง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลทุ่งวังทั้งตำบล
5. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเมืองแกทั้งตำบล
6. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองใหญ่ทั้งตำบล
7. องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลร่อนทองทั้งตำบล
8. องค์การบริหารส่วนตำบลคอนมนต์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคอนมนต์ทั้งตำบล
9. องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลชุมแสงทั้งตำบล
10. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าม่วงทั้งตำบล
11. องค์การบริหารส่วนตำบลสะแก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลสะแกทั้งตำบล
12. องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลสนามชัยทั้งตำบล
13. องค์การบริหารส่วนตำบลกระสัง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลกระสังทั้งตำบล

ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ

1. อาชีพหลัก ได้แก่

- 1.1 ทำนา
- 1.2 ทำไร่อ้อย
- 1.3 สวนยางพารา

2. อาชีพเสริม ได้แก่

- 2.1 ปลูกผักขาย
- 2.2 ทอผ้าพื้นเมือง
- 2.3 หัตถกรรมจักสาน

3. จำนวนธนาคาร

มี 6 แห่ง ได้แก่

- 3.1 ธนาคารกรุงไทย โทร.0-4468-1282
- 3.2 ธนาคารออมสิน โทร. 0-4468-1075
- 3.3 ธนาคารกรุงเทพ โทร. 0-4468-1215
- 3.4 ธนาคารกสิกรไทย โทร. 0-4468-1075
- 3.5 ธนาคาร ชกส. โทร. 0-4468-1076
- 3.6 ธนาคารไทยพาณิชย์

ด้านสังคม

1. โรงเรียนมัธยม ได้แก่

- 1.1 โรงเรียนสตึก โทร. 0-4468-1124
- 1.2 โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย บุรีรัมย์ โทร. 0-4468-1946
- 1.3 โรงเรียนเมืองแกพิทยาคม โทร.-
- 1.4 โรงเรียนร่อนทองพิทยาคม โทร. 0-4460-5013
- 1.5 โรงเรียนสะแกพิทยาคม โทร. 0-4468-1803
- 1.6 โรงเรียนสมเสมีดวิทยา โทร. 081-999-3340
- 1.7 โรงเรียนทศพรวิทยา โทร. 0-4468-1005 0-4468-1087
- 1.8 วิทยาลัยการอาชีพสตึก โทร.0-4468-0114

ด้านการคมนาคม

1. ทางบก
 - รถยนต์ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 219
 - สถานีขนส่ง หมายเลขโทรศัพท์ 0-4462-7157
 - สถานีรถไฟ หมายเลขโทรศัพท์ -
2. ทางน้ำ
 - ท่าเรือขนส่งโดยสาร หมายเลขโทรศัพท์ -
 - ท่าแพขนานยนต์ หมายเลขโทรศัพท์ -
3. ทางอากาศ
 - ท่าอากาศยาน หมายเลขโทรศัพท์ 0-4468-0086

ด้านอุตสาหกรรม

โรงงานอุตสาหกรรมที่สำคัญ ได้แก่

1. บริษัท สติกไบโอแมส จำกัด
[ผลิต ส่ง จำหน่ายไฟฟ้า 7.5 เมกกะวัตต์]
ที่ตั้ง 111 ถนนสตีก-บุรีรัมย์ ม.6 ตำบลคอนมนต์ 044-782372-5
2. บริษัท อธิมาตร จำกัด
(ผลิตสุราขาว)
ที่ตั้ง บ้านกุดชุมแสง ม.11 ต.นิคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้คัดเลือกเพื่อทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสตีก จังหวัดบุรีรัมย์ มีดังนี้

วลัยลักษณ์ คำเพ็ญ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร : กรณีศึกษา ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตลอดจนศึกษาทัศนคติของพนักงานธนาคารที่มีต่อสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ และปัญหาอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 12 สาขา 120 คน ผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจของพนักงานในด้านนโยบายของหน่วยงาน ส่วนใหญ่พนักงานร้อยละ 55.20 เห็นด้วยว่ามีนโยบายและจัดทำระเบียบคู่มือใช้ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีทำให้การปฏิบัติงานคล่องตัว

บุญเลิศ เกื้ออินยงค์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ และศึกษาระดับของความสำคัญของปัจจัยแต่ละด้านที่มีต่อการจูงใจ พร้อมทั้งหา มาตรการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่ เป็นพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในสังกัดสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 17 สาขา กับ 1 สำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ มี พนักงานตั้งแต่ระดับ 1 ถึงระดับ 10 รวม 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลระดับความสำคัญของ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพอใจของปัจจัยจูงใจในการ ปฏิบัติงานและข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ข้อมูลที่ได้นำมาประมวลผล โดยใช้ค่าสถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ ให้ระดับความสำคัญมากต่อปัจจัยจูง ใจทั้ง 9 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เพิ่มสำหรับพนักงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านศักดิ์ศรีและอาชีพ และ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน และมีความพอใจในระดับปานกลางอีก 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและ ประโยชน์เพิ่มสำหรับพนักงานด้าน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยใน การทำงานจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เงินเดือน อายุการปฏิบัติงานและโอกาสความก้าวหน้าใน การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

โสภิตา เฟื่องทอง (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อ การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของผู้มูลนิธิโครงการหลวง การศึกษาในครั้งนี้ได้เก็บ รวบรวมข้อมูลโดยการออกแบบสอบถามพนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวง จำนวน 246 คนและนำข้อมูลมาประมวลผลโดยใช้สถิติค่าความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน ระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวงให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในกลุ่มปัจจัยจูงใจในระดับมาก และให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในระดับปานกลาง

วาลิต โรจนภักดี (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งข้าราชการส่วนใหญ่ต้องการให้ตนเองมีความเจริญก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยในผลงานที่ตนปฏิบัติ การให้

เกียรติซึ่งกันและกัน การส่งเสริมให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำมาพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

ขนิษฐา วัฒนโอพารนนท์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานรวม 9 ด้าน ข้าราชการและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีขวัญและกำลังใจเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานในระดับสูง รองลงมาด้านพึงพอใจในหน้าที่มีขวัญและกำลังใจสูง ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบมีขวัญและกำลังใจสูง สำหรับด้านความเสมอภาคในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจปานกลาง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่มีขวัญและกำลังใจสูง

จิราภรณ์ ขวัญบัว (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา กลุ่มบริษัทปิ๊ปโก้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน รวม 10 ปัจจัย ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อแรงจูงใจด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง และปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ในระดับมาก

จิรวุฒน์ เขียวเหลือง (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏกำแพงเพชร” วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสำคัญที่เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏกำแพงเพชร อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร 2) ศึกษาถึงระดับของสิ่งจูงใจของอาจารย์สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร 3) หามาตรฐานหรือแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏ อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร โดยมีสมมติฐานในการศึกษาดังต่อไปนี้ คือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏ มีความแตกต่างกันตามภูมิหลังของอาจารย์แต่ละท่าน คือ 1) อาจารย์ที่มีความรู้สึกว่ามีโอกาสในความก้าวหน้า มีแนว โนม์และมีแรงจูงใจมากกว่าอาจารย์ที่มีความรู้สึกมีความก้าวหน้าน้อยกว่า 2) สวัสดิการที่ได้รับของอาจารย์แต่ละคณะย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ในลักษณะที่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่ได้รับสวัสดิการที่ดีกว่า จะมีแรงจูงใจมากกว่า 3) กลุ่มอาจารย์ที่ได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาย่อมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา 4) กลุ่มอาจารย์ที่ได้รับทุนด้านการศึกษาค้นคว้าและวิจัย ย่อมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับทุนการศึกษาค้นคว้าและวิจัย การศึกษาค้นคว้าและวิจัยการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ทำสำเร็จลุล่วงไปได้ โดยอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ส่งไปให้อาจารย์ผู้สอนใน 5 คณะของสถาบันราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 195 ราย และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 171 ราย คิดเป็นร้อยละ 87.69 จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า

อาจารย์สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร โดยเฉลี่ยเห็นด้วยกับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจัยด้านองค์การ ในระดับปานกลาง โดยสิ่งจูงใจที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาความก้าวหน้าในการทำงาน

วิเชียร ศรีพุกฤษ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดโทรศัพท์จังหวัดเชียงใหม่” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดโทรศัพท์จังหวัดเชียงใหม่ และเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางเศรษฐกิจ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขวิทยา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน การศึกษาในครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการออกแบบสอบถามพนักงานของบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ 304 คน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรส ที่อยู่อาศัย คุณวุฒิและเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และพนักงานที่มีภูมิหลังทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการทำงานที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจต่างกัน ยกเว้น กลุ่มอายุ ที่พบว่าพนักงานที่อยู่ในกลุ่มอายุที่ต่างกันและพนักงานส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะและขอบเขตงาน ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์สูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ณรงค์ เอี่ยมสม (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของช่างอากาศยานกองบินตำรวจกับช่างอากาศยานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)” วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของช่างอากาศยานกองบินตำรวจกับช่างอากาศยานบริษัทการบินไทย 2) ศึกษาปัญหาที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของช่างอากาศยานกองบินตำรวจและช่างอากาศยานบริษัทการบินไทยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาทั้งหมด 220 คน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ประชากรของช่างอากาศยานกองบินตำรวจ ที่ประจำการอยู่สังกัดกองบังคับการกองบินตำรวจจำนวน 150 คน และช่างอากาศยานของบริษัทการบินไทยในส่วนที่ทำหน้าที่ซ่อมบำรุงอากาศยานให้กับกองบินตำรวจ จำนวน 70 คน พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของช่างอากาศยานกองบินตำรวจกับช่างอากาศยานบริษัทการบินไทย มีความแตกต่างกัน โดยระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานช่างอากาศยานบริษัทการบินไทย มีมากกว่าช่างอากาศยานกองบินตำรวจ และระดับปัญหาปัจจัยจูงใจในการทำงานของช่างอากาศยานกองบินตำรวจกับช่างอากาศยานบริษัทการบินไทย มีความแตกต่างกัน โดยระดับปัญหาปัจจัยจูงใจในการทำงานของช่างอากาศยานกองบินตำรวจ มีมากกว่าช่างอากาศยาน บริษัทการบินไทย

สิริน สุริยวงศ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในระดับต่ำ ส่วนปัจจัยบุคคลมีเพียงประเภทบุคลากรคือลูกจ้างและพนักงานเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์อยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง

สุภพ กันธิมา (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิภาพและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจอื่น คือ การพัฒนาและความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุนอื่น คือ ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ เช่น บำเหน็จ บำนาญ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล เงินโบนัส ด้านสันตนาการและการกีฬา ที่อยู่อาศัย การเดินทางและขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคายุติธรรม การจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุด มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของสมมุติฐานพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมและหน้าที่การงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตรของปัจจัยจูงใจมีค่าความแตกต่างในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือ ได้แก่ เพศ รายได้ต่อเดือน อายุ สถานภาพ ที่พักอาศัย การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ การปฏิบัติในหน่วยงาน รายได้อื่นต่อเดือน ไม่มีความแตกต่าง และพบว่าด้านกลุ่มอายุที่แตกต่างกันและด้านการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความแตกต่างจากที่คาดหวังไว้ในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือในปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ไม่มีความแตกต่าง

พินิจ เมฆะสุวรรณ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานพื้นที่การศึกษา เขต 3 จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านความสำนึกในชีวิตมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและด้านกายภาพมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สุทธิรักษ์ อินทร์ศิริพงษ์ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่บุรีรัมย์ พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศที่ใช้ในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความพึงพอใจในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากร จำแนกตามระดับตำแหน่งงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามระดับการศึกษา บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ธีระวัฒน์ วิสุทธ์คุณากร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

นรินทร์ กะฐินสี (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านเงินเดือนและประโยชน์เกี่ยวกับอยู่ในระดับปานกลาง

เศรษฐพร เบญจศิริรักษ์ (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรส่วนใหญ่ถึงแม้ว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากกับการที่มีวัตถุประสงค์สำนักงาน ยานพาหนะให้บริการอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ แต่ก็มีบางประเด็นที่บุคลากรต้องการให้องค์กรปรับปรุงด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา คือ ในที่ทำงานยังมีการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชายังขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน

ภาพรวม ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูน อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจิตใจ ที่อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยคำจูน อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และการอบรม/สัมมนา ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

สุชาติรัตน์ รักทองแดง (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีปัจจัยหลายด้าน แต่ผู้วิจัยส่วนใหญ่ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่น่าสนใจในด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่องาน และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน