



ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

การค้นคว้าอิสระ

ของ

วีรียา โปร่งกลาง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มีนาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**FACTORS AFFECTING THE OPERATIONAL MOTIVATION OF GOVERNMENT
OFFICERS UNDER BURIRAM PROVINCIAL OFFICE
FOR LOCAL ADMINISTRATION**

Watchareeya Prongklang

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration Program in Public Administration**

March 2012

Copyright of Buriram Rajabhat University

ชื่อเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริม
การปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ผู้วิจัย วชิรียา โปรงกลาง

ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

รองศาสตราจารย์ประจักษ์ คະเนวัน

ที่ปรึกษาหลัก

รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์

ที่ปรึกษาร่วม

ปริญญา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

รัฐประศาสนศาสตร์

สถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ปีที่พิมพ์

2555

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ใน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า กลุ่มตัวอย่างได้แก่ประชากร ซึ่งเป็นข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 61 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9002 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า :

1. ปัจจัยโดยภาพรวมมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาลำดับ ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ
2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรมีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน รองลงมาคือ ควรมีการจัดกิจกรรมอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และควรให้ผู้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานมากกว่าเดิม ตามลำดับ

TITLE Factors Affecting the Operational Motivation of Government Officers under Buriram Provincial Office for Local Administration

AUTHOR Watchareeya Prongklang

INDEPENDENT STUDY ADVISORS

	Associate Professor Prajan Kanawan	Major Advisor
	Associate Professor Prasit Suwanarak	Co-advisor

DEGREE Master of Public Administration **MAJOR** Public Administration

SCHOOL Buriram Rajabhat University **YEAR** 2012

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the factors affecting the operational motivation of government officers under Buriram provincial office for local administration in 5 aspects: individual working achievement, acceptance, operational characteristics, accountability, and advancement. The samples were all 61 government officers working in Buriram provincial office for local administration. The research instrument used for collecting the data was a 3-part questionnaire, including checklist, 5-rating scale, and open-ended form with its reliability at 0.9002. The statistics used for analyzing the collected data were percentage, mean, and standard deviation.

The findings were as follows:

1. The factors affecting the operational motivation of government officers under Buriram provincial office for local administration as a whole were at "high" level. When considering at each aspect, it was found that the advancement was at "moderate" level; whereas, the rest aspects were at "high" levels. The accountability was reported as the highest mean score, followed by individual working achievement, operational characteristics, acceptance and advancement, respectively.

2. The additional opinions and suggestions with the highest percentages were the allowance promotion should be considered fairly, followed by the activities should be more provided for making good relation with colleagues, and the subordinates should be gained more chances to show their opinions, problems and other suggestions, respectively.

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วง โดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ประจัน คณะวัน ประธานกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ คณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่เอื้ออำนวยและประสานงานในการจัดทำการค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์น้อย สุปิงคลัต รองนายกเทศมนตรีเมืองบุรีรัมย์ เทศบาลเมืองบุรีรัมย์ นายนิติศักดิ์ สมอารยพงศ์ นิติกรชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบ และเรื่องร้องทุกข์ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ และนายชรินทร์ ส่องสพ ท้องถิ่นอำเภอนางรอง สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือและแก้ไขเครื่องมือสำหรับใช้ในการค้นคว้าอิสระ

ขอขอบพระคุณ คุณชายบุญไพร เพ็ชร์ชัย คุณแม่วัฒนา โปร่งกลาง และทุกคนในครอบครัว ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยด้วยดีในทุก ๆ ด้านตลอดมา

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงได้จาก การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณแต่บิดา มารดา บุรพจารย์ คณะจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอนให้เกิดสติปัญญา ความรู้และวิชาชีพ ตลอดจนชี้นำคุณธรรมในการดำเนินชีวิตแก่ผู้วิจัย

วัชรียา โปร่งกลาง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์.....	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ.....	20
บทบาทหน้าที่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.....	29
บริบทของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์.....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
3 วิธีดำเนินการวิจัย	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	58
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	58
วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
สรุปผลการวิจัย.....	59
อภิปรายผล.....	59
ข้อเสนอแนะ.....	62
บรรณานุกรม.....	64
ภาคผนวก.....	68
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	69
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	73
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	75
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	77
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	85
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	89

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	46
2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน.....	48
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อ.....	49
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	50
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	52
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	53
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมและรายข้อ.....	55
8 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ	57

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์การทุกประเภทย่อมต้องอาศัยปัจจัยในการบริหาร ในบรรดาปัจจัยทางการบริหาร 4 ประการ ได้แก่ มนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ มนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่ง เพราะมนุษย์มีสติปัญญาที่สามารถใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร และกระบวนการจัดการในการทำงานให้ได้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การซึ่งทำให้องค์การล้มเหลวหรือสำเร็จได้ ดังนั้น การปฏิบัติงานเป็นทีมร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เพื่อสร้างพลังทำให้เกิดการรวมกลุ่มปฏิบัติงาน ให้สมาชิกมีส่วนร่วมวางแผน เข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การว่าเป็นอย่างไร มีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิก แบ่งงานกันรับผิดชอบ ให้สมาชิกร่วมกันตัดสินใจ แบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยสร้างความสามัคคีรักใคร่กันในองค์การ จึงสามารถช่วยให้การปฏิบัติงานก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติหน้าที่ในองค์การแต่ละองค์การจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึก และมีบรรยากาศที่แตกต่างกัน บางแห่งจะรู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี แต่บางแห่งจะมีความรู้สึกเฉื่อยชา เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน และเนื่องจากบรรยากาศขององค์การเป็นลักษณะแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่บุคลากรในองค์การสามารถรับรู้ได้ จึงมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ บรรยากาศซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ กฎเกณฑ์ กระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้ในองค์การ พฤติกรรมบุคลากร (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 277)

รูปแบบพฤติกรรมของบุคลากรที่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดขึ้นนั้น จะก่อให้เกิดสิ่งที่ตามมาแตกต่างกัน คือ ความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวกที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ เช่น ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในงาน ซึ่งในการที่บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ จะต้องมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเสียก่อน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ องค์การใดก็ตามหากบุคลากรในองค์การไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง

ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง มีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ มีหน้าที่รับผิดชอบงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยให้การส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลเมือง 2 แห่ง เทศบาลตำบล 51 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 155 แห่ง (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์, 2553 : ออนไลน์) ดำเนินการอำนวยความสะดวกผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ การประสานเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น แผนพัฒนาท้องถิ่น งบประมาณ ระเบียบ กฎหมาย และการบริหารทั่วไป ตลอดจนการประสานกับส่วนราชการอื่น ๆ ตามอำนาจหน้าที่ กฎหมาย นโยบายของรัฐบาล และระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น กลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบ และเรื่องร้องทุกข์ กลุ่มงานการเงิน บัญชีและการตรวจสอบ โดยมีท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์เป็นหัวหน้าส่วนราชการ และข้าราชการในสังกัด จำนวน 60 คน รวมทั้งสิ้น 61 คน

ปัจจุบันสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ถือว่ามีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก เนื่องจากการโอนย้ายของบุคลากร และมีวัสดุอุปกรณ์ที่ไม่เพียงพอกับจำนวนบุคลากร การขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับสวัสดิการไม่เท่าเทียมกัน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไม่เป็นระบบชัดเจนและไม่แน่นอน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานที่ปฏิบัติ ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้ข้าราชการเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความภูมิใจในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ

ฉะนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อเป็นสารสนเทศในการนำไปปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

2. เป็นสารสนเทศในการนำไปสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อพัฒนาการดำเนินงานของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al. 1959 : 133-155 : อ้างถึงใน สมชาย หิรัญกิตติ. 2542 : 51-52) ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 61 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้เข้าใจความหมายศัพท์ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จึงให้นิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1. **ปัจจัย** หมายถึง หนทาง เหตุอันเป็นทางให้เกิดผลต่อแรงจูงใจของบุคคล ซึ่งสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ภายนอกและภายในองค์การ

2. **แรงจูงใจ** หมายถึง สภาพที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในสภาวะสิ่งแวดล้อม

3. **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การที่ข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ มีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จโดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายในที่จะปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย เป็นผู้ที่รักในงาน มีความตั้งใจจริง ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

3.1 **ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล** หมายถึง การที่ข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์สามารถปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดการพัฒนางานและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

3.2 **ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การที่ข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนข้าราชการและประชาชนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของการชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ

3.3 **ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง การที่ข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นที่สนใจและถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.4 **ด้านความรับผิดชอบ** หมายถึง การที่ข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้บรรลุตามเป้าหมาย

3.5 **ด้านความก้าวหน้า** หมายถึง การที่ข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น การเพิ่มอัตราเงินเดือน รวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถ การขอชมเชย และการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

4. ข้าราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนให้รับราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือน ในกระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือน และปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

5. สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ หมายถึง สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคระดับจังหวัด และจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2551

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ต่าง ๆ โดยขอนำมากล่าวเพื่อกำหนดกรอบในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ
4. บทบาทหน้าที่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
5. บริบทของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

มนุษย์เมื่อเกิดความรู้สึกลอยลางได้ โกรธได้ หรือประสงค์จะได้อะไรจะทำให้ร่างกายเกิดการขาดความสมดุลเนื่องมาจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่งต้องพยายามดิ้นรน และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่งซึ่งเรียกว่าความต้องการ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ดังนี้

ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierachy of Needs Theory)

ทฤษฎีลำดับความต้องการเป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดยมาสโลว์ (Maslow) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแบรนดิส เป็นทฤษฎีที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งระบุว่าบุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด มาสโลว์ กล่าวว่ากรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีลำดับความต้องการมี 3 ประการ คือ (สมชาย หิรัญกิตติ. 2542 : 38)

1. บุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ยังไม่ได้รับ การสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป

2. ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้นเรียงตามความสำคัญจากความต้องการพื้นฐานไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน

3. เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการสนองตอบอย่างดีแล้ว บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นต่อไป

มาสโลว์ ยังเห็นว่าความต้องการของบุคคลหากจัดกลุ่มแล้วสามารถแบ่งได้เป็นห้าระดับจากระดับต่ำไปสูง ดังนี้ (สมชาย หิรัญกิตติ. 2542 : 38-40) ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการระดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย หากพนักงานมีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอ ก็จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยมีอาหารและที่พักอาศัย เขาก็จะมีกำลังที่จะทำงานต่อไป และการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นการสนองความต้องการในลำดับนี้ได้

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ การตอบสนองความต้องการนี้ต่อพนักงานทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราจะต้องความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสนำเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองและเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

5. ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการงาน เป็นต้น

มาสโลว์แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็นสองกลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (Deficiency Needs) เป็นความต้องการ ระดับต่ำ ได้แก่ ความต้องการทางกายและ

ความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็นความต้องการก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง (Growth Needs) ได้แก่ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่า ความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูง จะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง

ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการที่รับการตอบสนองอย่างดีแล้ว จะไม่สามารถเป็นเงื่อนไขของใจบุคคลได้อีกต่อไป แม้ผลวิจัย ในเวลาต่อมา ไม่สนับสนุนแนวคิดทั้งหมดของมาสโลว์ แต่ทฤษฎีลำดับความต้องการของเขา ก็เป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐาน ในการอธิบายองค์ประกอบของแรงจูงใจ ซึ่งมีการพัฒนาในระยะหลัง ๆ

ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)

แอลเดอร์เฟอร์ (Elderfer) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้ปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์เสียใหม่ เหลือความต้องการเพียงสามระดับ คือ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2545 : 53)

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการระดับต่ำของมาสโลว์ ย่อโดย E
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือความต้องการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่นๆ ตรงกับความต้องการทางสังคมตามแนวคิดของมาสโลว์ ย่อโดย R
3. ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียงและการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตตามแนวคิดของมาสโลว์ ย่อโดย G

มีความแตกต่างสองประการระหว่างทฤษฎี ERG และทฤษฎีลำดับความต้องการ คือ ประการแรก มาสโลว์ ชี้ยืนยันว่า บุคคลจะหยุดอยู่ที่ความต้องการระดับหนึ่งจนกว่าจะได้รับการตอบสนองแล้ว แต่ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ถ้าความต้องการระดับนั้นยังคงไม่ได้รับการตอบสนองต่อไป บุคคลจะเกิดความคับข้องใจ แล้วจะถดถอยลงมาให้ความสนใจในความความต้องการระดับต่ำกว่าอีกครั้งหนึ่ง ประการที่สอง ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง (E) พร้อมกับความต้องการทางสังคม (R) และความต้องการโอกาสและอิสระในการคิดตัดสินใจ (G)

ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory)

แมคเคลแลนด์ (McClelland) เป็นผู้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้โดยสรุปว่า คนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้ว เรามีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ (บรรยงค์ โคจันดา. 2543 : 110)

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต มีผู้มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- 1.1 มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถ
- 1.2 มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล หรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง
- 1.3 ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ
- 1.4 รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมผู้อื่น

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุม สร้างอิทธิพล หรือรับผิดชอบในกิจกรรมของผู้อื่น ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- 2.1 แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น
- 2.2 ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้
- 2.3 สนุกสนานในการเชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น

ความต้องการอำนาจมีสองลักษณะ คือ อำนาจบุคคล และอำนาจสถาบัน อำนาจบุคคลมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยทำงานร่วมกับคนอื่น

3. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไว้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะ ดังนี้

- 3.1 พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน
- 3.2 อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง
- 3.3 สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการพบปะสังสรรค์
- 3.4 แสวงหาการมีส่วนร่วม ด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม หรือองค์กรต่างๆ

สัดส่วนของความต้องการทั้งสามนี้ ในแต่ละคนมีไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจ สูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูง เป็นต้น ซึ่งจะ เป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการของมนุษย์จะเริ่มจากสิ่งที่เป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตและเมื่อความต้องการนั้น ๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะมีความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นตามลำดับ เช่น ต้องการความรัก ต้องการเกียรติยศชื่อเสียง มนุษย์มีความต้องการพัฒนาการชีวิต การพัฒนาการของมนุษย์จะพัฒนาการเป็นไปตามช่วงวัย มนุษย์เป็นสัตว์สังคมต้องการเพื่อน ต้องการกลุ่ม ต้องการสมาคม มีความต้องการอยากรู้อยากเห็น การอยากรู้อยากเห็นในสิ่งที่ไม่รู้ ดังนั้น หากผู้นำในองค์กรมีความเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์แล้ว ก็จะสามารถกำกับหรือดูแลให้มนุษย์สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะให้ความสนใจในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย สำหรับความหมายของแรงจูงใจได้มีผู้รู้และนักวิชาการต่าง ๆ กล่าวไว้ดังนี้

จิราภรณ์ ไทยกิ่ง (2541 : 10) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของบุคคลที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542 : 83) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง การเคลื่อนไหว ซึ่งเป็นเรื่องของความรู้สึก ซึ่งไม่หยุดนิ่งอันยังผลให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ

สมยศ นาวิการ (2543 : 28) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ คือ พลังที่ริเริ่ม กำกับและกำจูนพฤติกรรมและการกระทำส่วนบุคคล ซึ่งเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ให้ความมุ่งหมายหรือทิศทางแก่พฤติกรรม

ธราวรรณ พลหาญ (2543 : 8) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ทุ่มเท ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถ

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 : 254) ให้ความเห็นไว้ว่าแรงจูงใจ คือ ภาวะหรือองค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อไปสู่จุดหมายที่ตนเองต้องการหรือผู้ทำการชักจูงกำหนด

มัลลิกา ดันสอน (2544 : 194) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดง

ออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา

เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545 : 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ขวัญจิรา ทองนำ (2547 : 13) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

สำหรับความหมายของแรงจูงใจ ซึ่งเขียนโดย อิงลิช แอนด์ อิงลิช (English and English, 1970 : 179-183 ; อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2549 : 294-297) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจแยกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. เป็นตัวแปรที่อยู่ภายในที่ควบคุมการแสดงพฤติกรรมคนเรา มีพลังที่จะแสดงพฤติกรรมตามธรรมชาติเป็นเรื่องของสัญชาตญาณ

2. เป็นกระบวนการเฉพาะอย่างเชิงทฤษฎี ที่กระตุ้นให้เกิดการส่งพลังตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ โดยทำให้การตอบสนองนั้นเด่นกว่าการตอบสนองอื่น ๆ ในสถานการณ์เดียวกันเป็นเรื่องของแรงขับซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม

3. เป็นกิจกรรมซึ่งคนนำมากระตุ้นให้บุคคลอื่นทำในสิ่งที่ตนต้องการ เช่น การใช้แรงจูงใจของครูมีประสิทธิภาพทำให้แรงจูงใจในการเรียนของเด็กสูงขึ้น เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากตัวเสริมแรง

แรงจูงใจในความหมายของลักษณะที่ 3 จะเป็นเรื่องของแรงจูงใจภายนอก ซึ่งเป็นความหมายที่ใช้กันอยู่โดยทั่วไป ตามปทานุกรมต่าง ๆ ที่ในทางวิชาชีพแล้วได้ใช้ความหมายที่ 2 ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายใน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจทั้ง 3 ลักษณะมีลักษณะร่วมกัน คือ เป็นสิ่งที่มีพลังและมีทิศทาง นั่นคือ แรงจูงใจจะทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้นให้คนมีการกระทำเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทาง ซึ่งตัวกระตุ้นอาจจะเป็นแรงจูงใจที่มาจากสิ่งเร้าภายนอกซึ่งเรียกว่าแรงจูงใจภายนอก ส่วนลักษณะการกระทำอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในนั้น ได้แก่ ผู้ที่มีแรงจูงใจภายนอกจะเป็นผู้ที่ทำอะไรโดยที่ต้องการคำชมต้องการการยอมรับ หรือความเห็นชอบจากผู้อื่น ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกที่ไม่ค่อยเป็นตัวของตัวเอง ทำอะไรต้องคอยระมัดระวังต่อการยอมรับของผู้อื่น คอยคิดว่าผู้อื่นจะคิดอย่างไรกับตน ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่คอยพึ่งพาผู้อื่น มักจะทำดีหรือสร้างสัมพันธภาพเฉพาะบุคคลที่ทำประโยชน์ให้ มักจะทำดีเฉพาะที่มีคนเห็น ถ้าไม่มีคนรู้เห็นจะเกิดความท้อถอย เบื่อหน่าย หมดกำลังใจที่จะทำดีต่อไป เช่น ข้าราชการปฏิบัติงานเพื่อหวังจะได้เงินเดือนสองชั้น ถ้าไม่ได้สิ่งที่หวังก็จะรู้สึกผิดหวัง เสียใจ โกรธเคือง ท้อถอย และอาจจะเลิก

ทำดีต่อไป สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจภายใน จะเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง มิได้หวังรางวัลหรือคำชม จึงมีแรงจูงใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ไม่มีความเบื่อหน่าย จะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเพราะรักในงาน ถึงแม้จะไม่มีใครเห็น ไม่มีใครชมหรือปฏิบัติงานแล้วไม่ได้เงินเดือนสองชั้น ก็ไม่เกิดความท้อถอยเบื่อหน่าย เพราะเขามีความสุขและพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ เขามีความรู้สึกว่าถึงแม้จะไม่มีใครเห็นแต่เขาก็เห็นการทำดีของตนเอง ลักษณะของผู้ที่มีการกระทำอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายใน จะเป็นผู้ที่ทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตัวเอง ไม่ต้องคอยวิตกกังวลว่าใครจะคิดอย่างไรกับตน ซึ่งทำให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ เป็นผู้ที่สามารถสร้างสัมพันธภาพกับคนทั่ว ๆ ไปได้ดี ไม่ใช่สร้างสัมพันธภาพเฉพาะบุคคลที่ทำประโยชน์ให้เท่านั้น และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน (English and English, 1970 : 179-183 ; อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2549 : 294-297)

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง บังคับหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al. 1959 : 133-155 ; อ้างถึงใน สมชาย หิรัญภักดี. 2542 : 51-52) เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ ได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาว่า “คนเราต้องการอะไรจากงาน” คำตอบที่พบคือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงานและได้แนวคิดว่าจะแยกองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ บังคับจูงใจ และ บังคับคำจูง

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบนี้เรียกว่า บังคับจูงใจ (Motivational Factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลงานอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะเกิดหลังจากการได้รับความสำเร็จในการทำงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจมีความสัมพันธ์กับความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายให้ลงมือทำ เพื่อความสำเร็จของงานหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกต่อการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีอิสระในการดำเนินการ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่า ปัจจัยก้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานประกอบไปด้วยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Superiors, Subordinates, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.3 สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม

2.4 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่ใหม่

2.7 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.8 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

องค์ประกอบทั้ง 2 ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจ ในงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนทัศนคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงานและจากผลการศึกษาของเฮิร์ชเบิร์กพบว่า องค์ประกอบ 5 ชนิดแรกที่เป็นปัจจัยจูงใจนั้น มีความสำคัญอย่างมากที่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยตรง จากการที่เฮิร์ชเบิร์กได้สอบถามความเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏว่าองค์ประกอบเหล่านี้เป็นที่ต้องการของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง ตั้งแต่ร้อยละ 20 ถึง 41 ส่วนปัจจัยค้ำจุนนั้น ปรากฏว่ามีความสำคัญน้อยต่อการที่จะจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานแต่จะเป็นเพียงตัวป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น และบางองค์ประกอบมีความสำคัญน้อยมาก

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมกเกรเกอร์ (McGregor, 1960 : 215-217 ; อ้างถึงใน ขงยุทธ เกษสาคร. 2541: 71) ได้เสนอสมมุติฐานความเชื่อเกี่ยวกับธรรมชาติของคนในองค์การเป็น 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y

ทฤษฎี X กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะที่ไม่ดีไว้ ดังนี้

1. โดยปกติวิสัยแล้วคนไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็จะพยายามหลบหลีกการทำงานทันที
2. เพราะเหตุที่คนมีนิสัยไม่ชอบทำงาน ทุกคนชอบจะถูกบังคับสั่งการ และมีบทลงโทษอันเป็นการจูงใจทางลบไว้ เพื่อให้พวกเขามีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
3. คนโดยทั่วไปชอบให้มีผู้แนะนำ ไม่อยากมีความรับผิดชอบ ไม่มี ความพยายามที่จะพัฒนาตนเอง หรือไม่มีความทะเยอทะยาน ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แต่ต้องการความปลอดภัย ความมั่นคง ในอาชีพการงานชอบทำงานเบา ๆ แต่ได้รับค่าตอบแทนที่สูง

ทฤษฎี Y กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะที่ดีไว้ ดังนี้

1. โดยปกติวิสัยแล้วคนรักที่จะทำงานด้วยความรับผิดชอบ

2. เพราะเหตุที่คนชอบทำงานและมีความรับผิดชอบ จึงควบคุมตนเองให้สามารถทำงานได้สำเร็จการควบคุมภายนอกและการคาดโทษไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้เกิดความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม คนจะเกิดการเรียนรู้ การยอมรับและอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น

4. คนจะมีความทะเยอทะยานและสนใจในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิด ทักษะ เทคนิควิธีการทำงาน ตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นเป็นลำดับ

5. มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับความนึกคิด ความรอบคอบ และความคิดสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหาขององค์การ

6. ภายใต้สภาพเงื่อนไขของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่นี้ ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็น

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี X ผู้บริหารจะพยายามกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด มีการสั่งการโดยตรง การจูงใจจะเน้นค่าตอบแทนด้านเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ การใช้ระเบียบและหน้าที่ และคุกคามด้านการลงโทษ ผู้บริหารจะเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจคือ การตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการขั้นพื้นฐานเท่านั้น

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี Y เชื่อว่า การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการใช้แนวทางที่เหมาะสมแล้วคนจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเอง แรงจูงใจ คือความรับผิดชอบซึ่งมีอยู่ทุกคน ผู้บังคับบัญชาเพียงจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคคลเหล่านี้สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของเขาเองควบคู่กันไปกับความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด (McClelland, 1961: 100-110; อ้างถึงใน เสนาะ ตีเขาว์, 2542 : 102) ได้เสนอแนวคิดว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) เป็นแรงขับเพื่อจะทำงานที่กระทำอยู่ประสบความสำเร็จที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน เป็นแรงขับเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ หรือเป็นแรงจูงใจที่กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่า และประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธ์ภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น คล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาตโลว์

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะทำให้คนอื่นมีความประพฤติหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชาและอิทธิพลเหนือผู้อื่น

นอกจากนี้ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961 : 402 ; อ้างถึงใน เสนาะ ดิยาวี, 2542 : 105) กล่าวถึงลักษณะของพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยวไม่พอใจทำสิ่งที่ยาก ๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากเหมาะสมกับความสามารถของตน และทำในสิ่งที่ยากได้สำเร็จทำให้ตนพอใจ

2. ความกระตือรือร้น ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงไม่ได้ขยันไปทุกกรณี แต่จะเอาใจใส่มานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย ชั่วความสามารถของตน เป็นงานที่ต้องใช้สมองคิดและจะทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกได้ว่าทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้

3. ความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติสูง จะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่จะหวังให้คนอื่นยกย่องตน ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการว่าตนเองควรจะทำอย่างนั้นอย่างนี้

4. ต้องการทราบให้แน่ชัดในผลการตัดสินใจ ในผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะติดตามผลการกระทำของตนว่ามีผลอย่างไร และเมื่อทราบผลการตัดสินใจแล้วยังพยายามทำให้ดีกว่าเดิมอีก

5. คาดการณ์ล่วงหน้า ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะเป็นผู้ที่มีการวางแผนระยะยาวเพราะสิ่งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์แมน (Herman, 1970 : 354-355 ; อ้างถึงใน เสนาะ ดิยาวี, 2542 : 108) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. มีระดับความทะเยอทะยานสูง (Aspiration Level)
2. มีความหวังอย่างมากว่าตนจะประสบผลสำเร็จ ถึงแม้การกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาส (Risk Taking Behavior)
3. มีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้นไป (Upward Mobility)
4. อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน (Persistence)
5. เมื่องานที่กำลังทำถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวน จะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ (Take Tension)
6. ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามทำงานของตนให้ดีขึ้น
7. พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนให้ดีเสมอ (Achievement Behavior)

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ทฤษฎีทุกทฤษฎีจะว่าด้วยเรื่องของความรู้สึก ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เลือกแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้น โดยที่มนุษย์จะมีความต้องการในระดับต่าง ๆ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงขึ้น ก็จะเกิดขึ้น และมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการเรื่อยไป

ความสำคัญของแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความกระตือรือร้นของบุคคลในองค์กรได้ แรงจูงใจจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจ ดังนี้

สุโท เจริญสุข (2531 : 17) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

1. เป็นตัวการที่ก่อให้เกิดพลังงานในการแสดงพฤติกรรม
2. เป็นสิ่งเร้า สิ่งกระตุ้น ให้อินทรีย์ไม่อยู่นิ่ง
3. เป็นสิ่งซึ่งต้องได้รับการเสริมแรง เช่น เมื่อคนเกิดแรงจูงใจ คนต้องได้รับการตอบสนอง อาจเป็นรางวัลหรือเป็นสิ่งของเป็นการเสริมแรงเสมอ

ขวัญจิรา ทองนำ (2547 : 30) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตามที่เขาต้องการ ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจส่งผลให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2549 : 298-299) อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นเรื่องที่สำคัญต่อบุคลากรและองค์กร โดยมีผลโดยตรงต่องานขององค์กร นอกจากนี้การจูงใจยังมีความสำคัญต่อผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร แรงจูงใจมีความสำคัญต่อองค์กรในอันที่จะตอบสนองความต้องการด้านพฤติกรรมของพนักงานให้แก่องค์กร พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกจะนำไปสู่ผลสำเร็จของงานหรือเป้าหมายขององค์กร ดังนี้

1.1 ช่วยเป็นหลักประกันว่าบุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทั้งหมด

1.2 ช่วยเกื้อหนุนให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ขององค์กร

1.3 ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กร

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร นอกเหนือจากองค์การแล้ว ผู้บริหารจะได้รับประโยชน์จากการจงใจบุคลากรโดยตรงในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ช่วยให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี แรงจูงใจเป็นเครื่องมือสนับสนุนให้การนำของผู้บริหารเกิดประสิทธิภาพ

2.2 ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและพนักงาน แรงจูงใจเป็นความเต็มใจที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามที่ผู้บริหารต้องการ ทำให้ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือพนักงานหรือพนักงานเกิดการยอมรับในงานของตน

2.3 ทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบขององค์การ และมีศีลธรรม

3. ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน นอกจากองค์การและผู้บริหารแล้ว แรงจูงใจยังก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์การในหลายด้าน ดังนี้

3.1 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีรางวัลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

3.2 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การ และตอบสนองวัตถุประสงค์ของตนเองไปพร้อมกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นในเรื่องของวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้สามารถพิจารณาปรับปรุงวัตถุประสงค์ของตนให้สอดคล้องกับองค์การได้ง่ายขึ้น

จากความสำคัญของแรงจูงใจที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น และถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้นด้วย

ประเภทของแรงจูงใจ

การจูงใจเป็นกระบวนการที่เป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการ ไม่ว่าจะเป็แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจทางด้านร่างกาย แรงจูงใจทางด้านสังคม ได้มีนักวิชาการหลายท่านแบ่งประเภทของแรงจูงใจ ดังนี้

สมพร พรหมจรรย์ (2540: 13) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ

1. ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (Affiliation Needs) เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมซึ่งจำเป็นต้องอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นนอกเหนือจาก พ่อ แม่ พี่น้อง ความผูกพันกันนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจและสบายใจในการที่จะอยู่ร่วมกัน หรือทำงานเกี่ยวข้องกับกันเพื่อสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ

2. ความต้องการฐานะ (Status Needs) ในกลุ่มคนที่อาศัยอยู่ด้วยกันเป็นจำนวนมาก การแบ่งแยกระดับชั้นจะเกิดขึ้นเสมอ คนส่วนมากจึงพยายามที่จะสร้างฐานะของคนให้ทัดเทียมหรือดีกว่าคนอื่น ๆ ในสังคมเดียวกัน ซึ่งมีได้หลายรูปแบบ เช่น อยากได้ตำแหน่ง อยากได้เกียรติยศและอำนาจ

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2541: 27) ได้แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด ความต้องการทางเพศ ความกระหาย เป็นแรงจูงใจที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด มีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social Motivation) เป็นความต้องการมีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกัน หลังจากการเรียนรู้ในสังคม ได้แก่ ความต้องการความรักความอบอุ่น การเป็นที่ยอมรับในสังคม ความมีเกียรติได้รับการยกย่องชมเชย เป็นต้น

สุรางค์ ใจวัตรระกูล (2544 : 169) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intensive Motivation) เป็นแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล เป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัล หรือแรงเสริมจากภายนอก เพราะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสนใจของผู้แสดงพฤติกรรม มองเห็นคุณค่าในตัวเอง มีความสุขหรือพึงพอใจในสิ่งนั้น ซึ่งความรู้สึกมีความสุขนั้นเองที่เป็นรางวัล หรือสิ่งตอบแทนที่ได้รับ เช่น การเล่นเกม วิดีโอเกม การร้องเพลงในห้องน้ำ การเก็บรักษาไดอารี่ส่วนตัว เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extensive Motivation) เป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอก จูงใจให้เกิดพฤติกรรมเป็นความต้องการที่จะปฏิบัติเพื่อให้ได้รับสิ่งตอบแทน หรือรางวัลที่หลีกเลี่ยงจากผลที่ไม่พึงปรารถนา แรงจูงใจเหล่านี้ เช่น แรงเสริมชนิดต่าง ๆ ตั้งแต่คำติชม รางวัลที่เป็นสิ่งของ เงิน ตัวแปรต่าง ๆ ที่มาจากบุคคล ลักษณะของเหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นต้น

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจสามารถแบ่งได้เป็นแรงจูงใจทางร่างกาย และแรงจูงใจทางสังคม แรงจูงใจทางร่างกายจะมีมากในวัยเด็กตอนต้นกับวัยผู้ใหญ่ตอนปลาย ส่วนแรงจูงใจด้านสังคม จะเกิดหลังจากการเรียนรู้ในสังคม เป็นความต้องการจากการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการได้รับการยกย่องเกียรติยศ ชื่อเสียง ตลอดจนด้านความสำเร็จในชีวิต แรงจูงใจสามารถแบ่งตามการแสดงออกของพฤติกรรมได้เป็นแรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายในมีคุณค่ามากกว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจภายในจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถประสบความสำเร็จในงานได้สูงกว่า

แต่ก็เป็นการศึกษาที่จะสามารถให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ดังนั้นจึงควรใช้แรงจูงใจภายนอกก่อน เพื่อปลูกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรักและศรัทธาในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ

การดำรงชีวิตของมนุษย์จะเกี่ยวข้องกับองค์การตลอดเวลา ตั้งแต่ครอบครัว โรงเรียน การทำงาน สังคม องค์การจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ที่มีความต้องการ ไม่สิ้นสุดแต่มีข้อจำกัดในด้านความสามารถ การดำเนินการภายในองค์การจะมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารต้องมีวิธีการจัดการที่ทำให้คนในองค์การเต็มใจและร่วมมือทำงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

ความหมายขององค์การ

องค์การเป็นกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่าองค์การไว้หลายท่าน ดังนี้

บาร์นาร์ด (Barnard. 1976 : 73-74 ; อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา. 2541 : 2) เห็นว่า องค์การหมายถึง ระบบที่มีเจตนาจะประสานการกระทำของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป องค์การอย่างเป็นทางการ หมายถึง การร่วมมือระหว่างคนที่เกิดขึ้นโดยเจตนาและมีจุดมุ่งหมาย คนหรือปัจเจกบุคคลจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์การ จำเป็นอย่างยิ่งที่สมาชิกขององค์การต้องมีความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานและจำเป็นอย่างยิ่งที่คนที่มาร่วมกันยังต้องมีเป้าหมายของการมาร่วมมือกันด้วย

เว็บบอร์ (Weber. 1947 : 151 ; อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา. 2541 : 2) ได้ให้คำนิยามคำว่าองค์การไว้ว่า หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมแบบหนึ่งซึ่งได้วางกฎเกณฑ์ไว้สำหรับการเข้ามาเป็นสมาชิกของกลุ่ม และมีสมาชิกบางท่านในกลุ่มนั้นทำหน้าที่เป็นหัวหน้าและฝ่ายบริหาร ซึ่งคอยดูแลให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้

روبินส์ (Robbins. 1983 : 5-6 ; อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา. 2541 : 4-5) เห็นว่า องค์การ หมายถึง การทำงานร่วมกัน (Collective Activities) ระหว่างคนสองคนขึ้นไป เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันบางประการที่ได้มีการวางแผนการประสานงานไว้ล่วงหน้าแล้ว การทำงานของกลุ่มคนดำเนินการ ไปอย่างสม่ำเสมอติดต่อกัน โดยอาศัยหลักการแบ่งแยกงานและหลักลำดับชั้นของอำนาจ

พะยอม วงศ์สารศรี (2542 : 4) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง กลุ่มคนที่รวมตัวกัน มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยกระบวนการจัด

โครงสร้างของกิจกรรมหรืองานนั้นออกเป็นประเภทต่าง ๆ เพื่อแบ่งงานให้แก่สมาชิกในองค์การ
ดำเนินการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

สุนันทา เลहनันท์ (2544 : 26-27) ให้ความหมายขององค์การเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะ
คงที่ (Static) และลักษณะพลวัต (Dynamics) โดยพิจารณาองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เทคนิควิทยาการหรือเทคโนโลยี เพื่อการแก้ไขปัญหาหรือการตัดสินใจ
3. ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ในการแก้ไขปัญหา
4. คนจะมีการแบ่งงานตามหน้าที่โดยจัดโครงสร้างให้เหมาะสม
5. เป้าหมายตามที่กำหนด ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์ต้องติดต่อปฏิสัมพันธ์กัน
6. ปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม จากองค์ประกอบทั้ง 5 ประการข้างต้นจะต้องมี
ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

พิมลจรรย์ นามวัฒน์ (2545 : 19) ได้ให้ความหมายขององค์การไว้ว่า กลุ่มบุคคลที่
ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุความสำเร็จในเป้าหมายร่วมกัน โดยที่เป้าหมายดังกล่าวมุ่งไปสู่การผลิต
สินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสำคัญ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 27) กล่าวถึงความหมายขององค์การไว้ดังนี้
องค์การเป็นการจัดรวมบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยองค์การ
ธุรกิจจะตั้งวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหากำไร ตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า จัดหารายได้
ให้กับสมาชิกและเพิ่มความพึงพอใจให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง

จากแนวความคิดข้างต้นพอสรุปได้ว่า องค์การ หมายถึง กลุ่มคนที่รวมตัวกันเพื่อมา
ร่วมมือทำงานบางอย่าง โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน และ
ดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันอย่างมีขั้นตอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น โดยมีทั้งองค์การที่
แสวงหาผลกำไร คือองค์การที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจ เช่น บริษัท
ห้างหุ้นส่วน ร้านค้าต่าง ๆ และองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร คือ องค์การที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อ
สาธารณะประโยชน์เป็นหลัก เช่น สมาคม สถาบัน

ลักษณะขององค์การ

องค์การเกิดขึ้นด้วยการรวมกลุ่มคนเพื่อการจัดระบบคน อุปกรณ์ งาน มีกระบวนการ
ทำงานที่เป็นขั้นตอน สร้างโครงสร้างที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้
เป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่การจัดการ ดังที่ พะยอม วงศ์สารศรี (2542 : 5-9) ได้สรุปลักษณะของ
องค์การไว้ดังนี้

1. องค์กร คือ กลุ่มของบุคคล เป็นการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีเป้าหมายร่วมกัน การเสริมสร้างความมีศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรภายในองค์กรนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น การพยายามลดความขัดแย้งหรือทำความเข้าใจกับปัญหาต่าง ๆ และประสานงานร่วมกันของบุคคลแต่ละฝ่ายที่ทำงานในองค์กร จะมีผลทำให้การทำงานขององค์กรราบรื่นและเข้าใจกันและกันได้มากขึ้น

2. องค์กร คือ โครงสร้างของความสัมพันธ์ เป็นการมององค์กรในลักษณะคงที่ ลักษณะที่เคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงควบคู่กันไป เพราะองค์กรประกอบด้วยปัจเจกชน วิธีดำเนินการ วัตถุประสงค์ และความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ฉะนั้นการมององค์กรในความหมายนี้จึงจำเป็นต้องพิจารณาให้ลึกซึ้งถึงองค์ประกอบดังกล่าวด้วย ไม่ควรมองเพียงแต่ความสัมพันธ์ของโครงสร้างในแต่ละกิจกรรมที่กำหนดไว้ เพราะจะเป็นการมององค์กรในลักษณะแคบ ละเลยปัจเจกชน วิธีดำเนินการ และวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

3. องค์กรเป็นหน้าที่ส่วนหนึ่งของการจัดการ การจัดองค์กรต้องคำนึงถึงทรัพยากรในการจัดการ เช่น บุคคล วัสดุคิบั เงิน ความรู้ด้านการจัดการ มารวมกันอย่างเป็นระบบเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยเริ่มต้นที่การจัดแผนงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เข้าด้วยกัน แบ่งงานกันทำตามความสามารถ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ถือเป็นหน้าที่สำคัญของการจัดองค์กร

4. องค์กร คือ กระบวนการ การมององค์กรโดยพิจารณาลำดับการทำงานว่าภารกิจใดควรเริ่มก่อนและภารกิจใดที่ต้องทำภายหลัง ซึ่งการทำงานใด ๆ ถ้าการดำเนินงานนั้นเป็นไปอย่างมีความต่อเนื่อง จะก่อให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และประหยัด กระบวนการมีองค์ประกอบพื้นฐานดังนี้ คือ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การแบ่งงานกันทำ การจัดบุคคลเข้าทำงาน และการสร้างความสัมพันธ์ในรูปโครงสร้าง

5. องค์กรเป็นระบบอย่างหนึ่ง ลักษณะนี้มององค์กรเป็นพลวัต มีการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ระบบนี้เรียกว่า ระบบเปิด ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ส่วน คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ปัจจัยนำออก การย้อนกลับ และสภาพแวดล้อม

จากแนวคิดข้างต้นพอสรุปได้ว่า องค์กรมีลักษณะเป็นกลุ่มของบุคคล มีโครงสร้างความสัมพันธ์ เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการ ซึ่งต้องคำนึงถึงทรัพยากรในการจัดการ เป็นกระบวนการ ที่จะต้องพิจารณาลำดับการทำงานว่าภารกิจใดควรเริ่มก่อนและภารกิจใดที่ต้องทำภายหลัง และมีลักษณะเป็นระบบอย่างหนึ่ง ซึ่งมีการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลง

ตลอดเวลา เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และมีการแบ่งงานกันทำตามความสามารถ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ขององค์การ

องค์การต้องมีวัตถุประสงค์ มีคน และมีโครงสร้าง ในองค์การสมัยใหม่การดำเนินงานจะมีความยืดหยุ่น มีการติดต่อสื่อสาร ตลอดทั้งภายในและภายนอกองค์การ และมีความสามารถในการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงทั้งปวง

ธงชัย สันติวงษ์ (2543 : 6) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ที่สำคัญขององค์การ อาจแยกได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ทางเศรษฐกิจหรือกำไร (Economic or Profit Objectives) โดยปกติแล้ววัตถุประสงค์ทางเศรษฐกิจนี้มักจะเขียนไว้ว่า ทำกำไรสูงสุด (Profit Maximization) กำไรในที่นี้อาจแสดงออกมาในรูปของจำนวนเงิน กำไรที่ได้จากการขายหรือผลตอบแทนจากการลงทุน (Return on Investment) ก็ได้ กำไรเป็นเครื่องแสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งหรืออ่อนแอขององค์การ องค์การใดที่มีกำไรสูงย่อมแสดงว่าองค์การนั้นกำลังเจริญเติบโตและมีความมั่นคง ในทำนองเดียวกันหากกำไรลดต่ำลงก็แสดงว่าองค์การนั้นกำลังมีปัญหา อย่างไรก็ตามข้อพึงระวังคือ การลงทุนกิจการบางอย่าง อาจก่อให้เกิดกำไรสูงในระยะยาว แต่เกิดกำไรต่ำในระยะสั้นของช่วงที่มีการลงทุนก็ได้ ปัจจุบันได้มีการวิพากษ์วิจารณ์ว่าในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำกำไรสูงสุดว่าเป็นสิ่งไม่ถูกต้อง แต่ผู้วิจารณ์ต่าง ๆ ยังคงยอมรับว่ากำไรเป็นเป้าหมายสำคัญ แต่ควรจะได้มีการปรับปรุงความหมายของคำว่าการนี้เสียใหม่ว่า ควรจะเป็นอัตรากำไรที่สมเหตุสมผล (Reasonable Profit)

2. วัตถุประสงค์เกี่ยวกับการให้บริการ (Service Objectives) ในองค์การที่เป็นหน่วยงานของรัฐนั้น วัตถุประสงค์หลักก็คือ การมุ่งจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ สนองความต้องการของประชาชน สำหรับองค์การทางธุรกิจเองก็ได้มีการพิจารณาปรับปรุงวัตถุประสงค์ด้านที่พยายามทำกำไรสูงสุดมาเป็นการเสริมวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการให้บริการเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพราะปัจจุบันธุรกิจเต็มไปด้วยการแข่งขัน ฉะนั้นความสามารถมีสินค้าและบริการที่สร้างความพอใจให้แก่ลูกค้าย่อมทำให้องค์การมีความเจริญเติบโต ความอยู่รอดและความมั่นคงมากขึ้น

3. วัตถุประสงค์ด้านสังคม (Social Objectives) องค์การของรัฐบาลได้ก่อตัวขึ้นเพื่อจัดบริการต่าง ๆ สนองความต้องการของประชาชน หรือกล่าวโดยสรุปเพื่อสร้างความเจริญมั่นคงให้แก่ประเทศชาติ ดังนั้น การทำกิจกรรมใด ๆ จะคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อส่วนที่เกี่ยวกับสังคม สำหรับองค์การทางธุรกิจนั้นนอกจากดำเนินกิจการเพื่อแสวงหากำไรตามวัตถุประสงค์แล้ว ผู้ถือหุ้น พนักงานบริษัท ลูกค้า เจ้าหน้าที่ สังคมกลุ่มต่าง ๆ ตลอดทั้งรัฐบาล กลุ่มต่าง ๆ ในสังคมเหล่านี้

เป็นกลุ่มที่ธุรกิจจำเป็นต้องอาศัยประกอบกิจการค้าและทำไรด้วยเสมอ ดังนั้นจึงเป็นส่วนที่ธุรกิจจะต้องรับผิดชอบส่วนนี้อยู่เสมอ ธุรกิจจะต้องสามารถจ่ายอัตราเงินปันผลให้แก่ผู้ถือหุ้นเพียงพอ จึงจะมีผู้ลงทุนซื้อหุ้นของบริษัท ธุรกิจจะต้องจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการ รวมทั้งการจัดเรื่องความปลอดภัยให้แก่คนงานอย่างเพียงพอ จึงจะสามารถว่าจ้างคนงานให้ทำงานอยู่กับบริษัทได้ และไม่ผิดกฎหมายแรงงานต่าง ๆ ในส่วนของลูกค้า ธุรกิจจะต้องซื้อสต็อกลูกค้าด้วยการขายสินค้าที่มีคุณภาพ ไม่โฆษณาชวนเชื่อเกินเหตุผล หรือไม่ปะปนสินค้า หรือโก่งน้ำหนักรของสินค้า นอกเหนือจากความรับผิดชอบต่อลูกค้าขององค์การธุรกิจแล้ว องค์การธุรกิจควรมีเป้าหมายในความรับผิดชอบต่อส่วนที่เกี่ยวกับสังคมด้วย

จึงสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ขององค์การ ได้แก่ วัตถุประสงค์ทางเศรษฐกิจหรือกำไรกำไรสูงสุด ผลตอบแทนจากการลงทุน วัตถุประสงค์ทางด้านบริการให้บริการ เพื่อสนองความต้องการของประชาชน และวัตถุประสงค์ทางด้านสังคมสนองความต้องการของประชาชน ความรับผิดชอบต่อสังคม

ประเภทขององค์การ

องค์การมีหลายประเภท สามารถแบ่งประเภทขององค์การโดยพิจารณาจากลักษณะโครงสร้างขององค์การ จากพื้นฐานของสังคมหรือตามความรู้สึกในการมีส่วนร่วม และจากวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น ๆ

สมคิด บางโม (2544 : 17-18) ได้แบ่งประเภทขององค์การไว้ ดังนี้

1. แบ่งตามการจัดระเบียบภายในองค์การ/ ตามลักษณะ โครงสร้างขององค์การ

1.1 องค์การที่เป็นทางการ (Formal Organization) (รูปร่าง : มีรูปแบบ) คือ องค์การที่มีโครงสร้างอย่างมีรูปแบบ มีกฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผน และเป็นทางการ มีการจัดตั้งโดยกฎหมายรองรับ มีการกำหนดโครงสร้างที่ชัดเจน มีการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการแบ่งงานตามความเหมาะสม หรือแบ่งตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีช่วงการควบคุมตามขอบเขตของสายการบังคับบัญชา มีเอกภาพในการบริหารงาน โดยมีการประสานการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกัน รวมถึงการมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (ภายในองค์การที่เป็นทางการจะมีองค์การที่ไม่เป็นทางการแทรกอยู่เสมอ)

1.2 องค์การที่ไม่เป็นทางการ (Informal Organization) (รูปร่าง : ไร้รูปแบบ)

เป็นองค์การที่จัดตั้งขึ้นจากความสัมพันธ์ของกลุ่มคนในองค์การ เป็นองค์การที่ไม่เป็นทางการไม่มีโครงสร้าง ไม่มีกฎหมาย หรือระเบียบกฎเกณฑ์ที่แน่นอนมารองรับ ไม่มีการกำหนดหน้าที่ของแต่ละคน ไม่มีสายการบังคับบัญชา การรวมตัวขึ้นอยู่ด้วยความพอใจ เช่น สโมสร ชมรม กลุ่มต่าง ๆ อาจแบ่งเป็นกลุ่มได้ 2 กลุ่ม คือ องค์การสาธารณะและองค์การเอกชนหรือเอกชนธุรกิจ

2. แบ่งโดยการถือกำเนิด / ตามพื้นฐานของสังคมหรือตามความรู้สึกในการมีส่วนร่วม

2.1 องค์กรแบบปฐมภูมิ (Primary Organization) คือ องค์กรที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ มีความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลเป็นแบบส่วนตัว ไม่มีพิธีรีตอง เช่น ครอบครัว เพื่อน หมู่บ้าน ตำบลศาสนา

2.2 องค์กรแบบทุติยภูมิ (Secondary Organization) คือ องค์กรที่มีความสัมพันธ์กันอันเป็นผลเนื่องมาจากบทบาทและหน้าที่ที่กำหนดขึ้นภายในองค์กร โดยมนุษย์จัดสร้างขึ้น ด้วยบทบาท หน้าที่ เหตุผล เช่น ธุรกิจ

3. แบ่งตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ

3.1 องค์กรภาครัฐ เช่น กระทรวง ทบวง กรม รัฐสภา ศาล

3.2 องค์กรเพื่อการบริหาร เช่น โรงพยาบาล โรงเรียน มูลนิธิ เป็นต้น

3.3 องค์กรมูลนิธิเพื่อหาผลกำไร

3.4 องค์กรเพื่อสังคม ตั้งขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสังคม เช่น สมาคม สโมสร

3.5 องค์กรทางศาสนา เช่น วัด โบสถ์

3.6 องค์กรเพื่อการป้องกัน เช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองทัพ หน่วยป้องกัน

สาธารณภัย

3.7 องค์กรวิชาชีพ ตั้งเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้ากลุ่มอาชีพใดอาชีพหนึ่ง

สรุปได้ว่า องค์กรแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ องค์กรที่เป็นทางการ (ภาครัฐ) องค์กรที่ไม่เป็นทางการ (เอกชน) และองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ

ทฤษฎีองค์กร

แรงผลักดันด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองมีอิทธิพลต่อวิวัฒนาการของทฤษฎีองค์กร เพราะองค์กรในแต่ละสมัยนั้นมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมแตกต่างกัน ซึ่ง นิตยา เงินประเสริฐศรี (2544 : 6-8) ได้แบ่งทฤษฎีองค์กรเป็น 3 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีดั้งเดิม

เป็นยุคพื้นฐาน จุดเน้น คือ ให้ความสำคัญและศึกษาองค์กรที่เป็นทางการเท่านั้น มุ่งค้นหาวิธีการบริหารองค์กรว่าทำอย่างไรองค์กรจะมีประสิทธิภาพ (การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ) และประสิทธิผลสูงสุด (ได้ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้) มองพนักงานเปรียบเสมือนเครื่องจักรและเชื่อว่าปัจจัยที่จูงใจคนได้ คือ ปัจจัยทางเศรษฐกิจหรือเงินเพียงอย่างเดียวเท่านั้น มีแนวคิดของผู้รู้หลายท่านดังนี้

1.1 แนวคิดของเทย์เลอร์ (Taylor) วิศวกรชาวอเมริกัน เป็นผู้ที่ใช้แนวความคิดทางด้านวิทยาศาสตร์มาใช้ในการบริหารเป็นคนแรก แนวความคิดที่สำคัญ คือ แนวความคิดที่ว่า

หนทางที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน (One Best Way) โดยมองว่า การทำงานทุกอย่างในองค์กร จะมีวิธีการที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว การที่จะได้มาซึ่งหนทางที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานต้องไปศึกษาเรื่อง Time and Motion นอกเหนือจากนี้ เทย์เลอร์ยังเป็นคนแรกที่จ่ายค่าจ้างเป็นรายชิ้น เพื่อเป็นแรงจูงใจให้คนทำงาน

1.2 แนวคิดของฟาโยล (Fayol) วิศวกรชาวฝรั่งเศส เป็นเจ้าของแนวความคิดของการบริหารงานตามหน้าที่ โดยกระบวนการจัดการ 5 อย่าง หรือ POCCC (P : Planing, O : Organizing, C : Commanding, C : Coordinating, C : Controlling) และเป็นคนคิดหลักการบริหารทั่วไป 14 ข้อ คือ

1.2.1 หลักอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งต้องอยู่คู่กันในลักษณะที่เหมาะสมและสมดุลกัน

1.2.2 หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว เพื่อไม่ให้สับสนในการตัดสินใจ

1.2.3 หลักของการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีนโยบายที่ชัดเจน

1.2.4 หลักการธำรงไว้ซึ่งสายงาน มีการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนจากระดับสูงไปหาต่ำ

1.2.5 หลักของการแบ่งงานกันทำ

1.2.6 หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย

1.2.7 หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคล

1.2.8 หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน

1.2.9 หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง ในขณะที่เดียวกันก็ต้องมีการกระจายอำนาจด้วยบางส่วน

1.2.10 หลักของความมีระเบียบแบบแผน

1.2.11 หลักของความเสมอภาค

1.2.12 หลักของความมีเสถียรภาพของการว่าจ้าง

1.2.13 หลักของความคิดริเริ่ม

1.2.14 หลักของความสามัคคี

1.3 แนวคิดของเออวิกและกูลิค (Urwick & Gulick) เป็นเจ้าของแนวคิดหลักการบริหาร 7 ประการ ที่เรียกว่า POSDCoRB Model ซึ่งจะครอบคลุมทุกพื้นที่ในการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การบรรจุ การสั่งการ การประสานงาน การรายงานและการงบประมาณ

1.4 แนวความคิดของเวบบอร์ (Weber) เป็นนักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ซึ่งมี

แนวความคิดว่า การที่การบริหารงานจะมีประสิทธิภาพขึ้นมาได้ จะต้องมีการจัดองค์การในลักษณะขององค์การแบบระบบราชการ ซึ่งไม่ได้หมายถึงองค์การภาครัฐอย่างเดียวแต่รวมถึงเอกชนด้วย แต่ต้องมีลักษณะเฉพาะครบทั้ง 7 ข้อ คือ

1.4.1 ลำดับชั้นของการบังคับบัญชา ต้องกำหนดให้ชัดเจน จากสูงไปหาต่ำ หรือใครเป็นหัวหน้าใครเป็นลูกน้อง

1.4.2 ความรับผิดชอบ เมื่อมีหน้าที่ก็ต้องมีความรับผิดชอบ ต้องมีการแบ่งความรับผิดชอบที่ชัดเจน

1.4.3 ความสมเหตุสมผล เป็นการกำหนดกฎ ระเบียบในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้า การออก การหยุดงาน

1.4.4 การมุ่งสู่ผลสำเร็จ คือ มีเป้าหมาย

1.4.5 เน้นการชำนาญเฉพาะด้าน

1.4.6 ระเบียบวินัย เป็นการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การ

1.4.7 ความเป็นวิชาชีพ คือสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดชีวิต

2. ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ มีฐานความคิดแบบดั้งเดิม แต่มีสิ่งใหม่ๆ เพิ่มเข้ามา คือให้ความสำคัญกับองค์การที่ไม่เป็นทางการ เพิ่มขึ้น เช่น ชมรม สมาคม เชื่อว่าในการจูงใจให้คนทำงานนั้น มีปัจจัยด้านอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง ไม่ใช่เรื่องเงินเพียงอย่างเดียว เช่น ด้านจิตวิทยาและสังคมวิทยา มีแนวคิดของผู้รู้ที่สำคัญดังนี้

2.1 แนวคิดของเมโย (Mayo) บิดาแห่งการบริหารงานแบบมนุษยสัมพันธ์ เมโยพยายามทดลองว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้คนทำงานอย่างเต็มที่ และบอกว่ามนุษยสัมพันธ์มีส่วนในการที่จะทำให้คนทำงานมากหรือน้อย เป็นตัวกำหนดมาตรฐานในการทำงาน

2.2 แนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษ เจ้าของทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของคน 5 ลำดับขั้น ได้แก่

2.2.1 ความต้องการทางกายภาพ

2.2.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

2.2.3 ความต้องการทางสังคม การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

2.2.4 ความต้องการการยกย่อง

2.2.5 ความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง ว่าเกิดมาต้องการเป็นอะไร

2.3 แนวคิดของแมคเกรเกอร์ (McGregor) ทฤษฎี X และ Y มองว่าคนต่างกัน X มองคนในแง่ร้าย มองว่าคนขี้เกียจ คนเกียจคร้าน ชอบหลบหนีงานเมื่อมีโอกาส ส่วน Y มองคนในด้านดี ชอบที่จะทำงาน โดยธรรมชาติ แต่ผู้บริหารต้องปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับการ

ทำงาน การบริหารงานตามแนวความคิดนี้ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารว่ามองคนในด้านไหน เพื่อความสอดคล้องของการบริหาร เช่น หากผู้บริหารมองคนในด้าน X ก็จะบริหารงานแบบเผด็จการควบคุมอย่างใกล้ชิด ลงโทษอย่างรุนแรง แต่ถ้าหากผู้บริหารมองคนในด้าน Y ผู้บริหารก็จะใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม หรือแบบประชาธิปไตย ให้โอกาสพนักงานแสดงความคิดเห็น ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 อย่างสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสภาพ คือ X อาจจะเปลี่ยนเป็น Y หรือ Y อาจจะเปลี่ยนเป็น X ก็ได้ ทฤษฎี X และ Y ยังใช้ได้กับการมองผู้บริหารได้ด้วย คือ มองผู้บริหารเป็น 2 แบบ แบบที่ 1 Poor Manager ไม่สนใจทั้งคนไม่สนใจทั้งงาน งานก็ไม่สนคนก็ไม่สร้าง แบบที่ 2 Dictative Manager เน้นงานมาก เอาจริงเอาจังกับงาน งานต้องเสร็จ ไม่สนเรื่องของคน แบบที่ 3 Playboy Manager ใจดี ให้ความสนุกกับลูกน้องมาก ให้ความสนุกกับคน แต่ไม่ให้ความสนุกกับงาน ผู้บริหารประเภทนี้จะเป็นที่รักของลูกน้อง ปัจจุบันจะเน้น แบบ Professional Manager คือ ให้ความสนุกทั้งคนทั้งงาน นอกเหนือจากมองผู้บริหารแล้วยังสามารถมองลูกน้องหรือผู้ปฏิบัติงานได้ 4 แบบเหมือนกัน โดยเอาความรับผิดชอบและความรู้เข้ามาจับ หรือที่เรียกว่าวุฒิภาวะ (Maturity) ซึ่งมีองค์ประกอบสองตัวคือ ความรู้ในงานที่ทำและความรับผิดชอบในงานที่ทำ เราสามารถแบ่งลูกน้องออกได้ 4 แบบคือ 1. ลูกน้องที่ไม่มีความรู้ ความรับผิดชอบเลย (โง่-ขี้เกียจ) 2. ลูกน้องที่มีความรับผิดชอบมาก แต่ไม่มีความรู้ (โง่-ขยัน) 3. มีความรู้ แต่ไม่มีความรับผิดชอบ (ฉลาด-ขี้เกียจ) 4. มีทั้งความรู้และความรับผิดชอบ (ฉลาด-ขยัน) ซึ่งทั้ง 4 แบบสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ขึ้นอยู่กับหัวหน้าว่ารู้จักพัฒนาคนหรือไม่

2.4 แนวความคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ทฤษฎี 2 ปัจจัย ได้แก่

2.4.1 ปัจจัยสุขวิทยา เป็นปัจจัยที่ใช้บำรุงรักษาจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ที่จะทำให้มีกำลังใจในการทำงาน เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารของบริษัท

2.4.2 ปัจจัยจูงใจ เกี่ยวข้องในเรื่องของการกระตุ้น ให้ปฏิบัติงานดีขึ้น เช่น การได้รับคำชมเชย การได้รับความเคารพนับถือจากคนอื่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

3. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ ยุคที่ 3 แนวความคิดสมัยใหม่นี้ ยังตั้งอยู่บนพื้นฐาน

แนวความคิดของทฤษฎี 2 ยุคแรก จะเป็นแนวความคิดที่เป็นการเพิ่มเติมขึ้นมาจากฐานเดิม เพื่ออธิบายทฤษฎีที่ยุคเดิมไม่สามารถอธิบายได้ แต่อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีสมัยเดิมทั้ง 2 ยุค ทฤษฎีสมัยใหม่จะมีสิ่งที่เข้ามาใหม่ ก็คือ ให้ความสำคัญกับสาขาวิชาการต่าง ๆ หลาย ๆ สาขาวิชาที่นำมาอธิบายปรากฏการณ์ขององค์การ เช่น เอาวิชาเศรษฐศาสตร์ คอมพิวเตอร์ วิทยาศาสตร์ มาผสมผสานกัน หรือที่เรียกว่า สหวิทยาการ ในทฤษฎีองค์การสมัยใหม่จะมีทฤษฎีย่อย ๆ อยู่ 2 ทฤษฎี คือ

3.1 ทฤษฎีระบบ จะมองว่าองค์การเป็นระบบ ๆ หนึ่ง ที่มีส่วนประกอบ 5 ส่วนด้วยกัน ได้แก่

3.1.1 สิ่งนำเข้า (Input) สิ่งนำเข้าหรือทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารงานขององค์การ
3.1.2 กระบวนการ (Process) ที่ใช้ในการแปลงสิ่งนำเข้าหรือทรัพยากร ให้ออกมา
เป็นสิ่งส่งออกหรือผลผลิต หรือการบริการ

3.1.3 สิ่งส่งออกหรือผลผลิต หรือการบริการ (Output)

3.1.4 ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ว่าสินค้าและบริการได้รับความพึงพอใจหรือไม่ ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่กลับมาสู่กระบวนการของสิ่งนำเข้า

3.1.5 สิ่งแวดล้อม (Environment) ที่มีผลกระทบต่อการบริหารงาน เช่น เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม สังคม

3.2 ทฤษฎีการบริหารตามสถานการณ์ พัฒนามาจากความอิสระ ที่ว่าองค์การที่เหมาะสมที่สุดควรจะเป็นองค์การที่มีโครงสร้าง มีระบบที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสภาพความเป็นจริง

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวสรุปได้ว่า ไม่ว่าจะ เป็นทฤษฎีองค์การใดก็ตามให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เพราะเชื่อว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ และปัจจุบันเป็นยุคสมัยใหม่ ยุคไร้ระเบียบเนื่องจากปัญหาทุกปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน มีตัวแปรมากมายทั้งตัวแปรที่ควบคุมได้และควบคุมไม่ได้ เพราะฉะนั้นเราจะทำงานตามระเบียบกฎเกณฑ์ไม่ได้ เราต้องใช้การบริหารแบบนอกระบบหรือเป็นการสร้างระเบียบใหม่ขึ้นมาใช้ในการบริหาร เพื่อให้้องค์การมีประสิทธิภาพ

บทบาทหน้าที่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ประวัติ

ภารกิจหน้าที่ด้านการปกครองส่วนท้องถิ่น แต่เดิมอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่น (สน.บท.) สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ต่อมาภารกิจในเรื่องดังกล่าวได้เพิ่มพูนมากขึ้นเป็นลำดับ สืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ท้องถิ่นมีความเป็นอิสระ สอดคล้องตามเจตนารมณ์และบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ดังนั้น เพื่อให้การส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของท้องถิ่นเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่จะต้องยกฐานะของสำนักให้เป็นส่วนราชการระดับกรม ซึ่งในปี พ.ศ. 2545 สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่นจึงได้รับการยกฐานะ

ขึ้นเป็นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีพัฒนาการและการดำเนินงาน ดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2553 : ออนไลน์)

ปี พ.ศ. 2551 ได้มีการประกาศใช้กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2551 โดยกำหนดให้มีราชการบริหารส่วนภูมิภาค และจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขึ้นในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นใหม่ในสังกัด กระทรวงมหาดไทย ที่มีบทบาทภารกิจสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพัฒนาและให้คำปรึกษา แนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และการบริหารจัดการ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ ทั้งนี้ อำนาจหน้าที่และโครงสร้างส่วนราชการ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นไปตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2551 ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

อำนาจหน้าที่

1. ดำเนินการพัฒนาระบบ รูปแบบ และ โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดทำ ประสานและบูรณาการแผนพัฒนาท้องถิ่นและวางระบบในการติดตามและประเมิน ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น
3. ดำเนินการจัดทำ แก้ไข ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำ และกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. กำหนดแนวทางและจัดทำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
5. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานด้านการเงิน การคลัง การงบประมาณ การพัสดุการจัดเก็บรายได้ และการประกอบกิจการพาณิชย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งวางระบบตรวจสอบระบบการเงิน การบัญชี และการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
6. ส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการบริการสาธารณะและการศึกษาในอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
7. กำหนดแนวทาง วางระบบ และสร้างตัวชี้วัดเพื่อเป็นมาตรฐานการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐาน
8. ส่งเสริมภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

9. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
10. พัฒนาบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและของกรม
11. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

วิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์การไว้ ดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553 : ออนไลน์)

1. วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน
2. พันธกิจกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (Mission)
 - 2.1 พัฒนากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง
 - 2.2 ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติ ระดับจังหวัดและตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย
 - 2.3 บริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ทำงานอย่างมืออาชีพ
 - 2.4 พัฒนาระบบงบประมาณและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและสามารถพึ่งตนเองได้
 - 2.5 ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถส่งมอบบริการสาธารณะให้ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐาน

บริบทของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์จัดตั้งขึ้นตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2551 โดยกำหนดให้มีราชการบริหารส่วนภูมิภาค และจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขึ้นในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อทำหน้าที่ประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกรมในราชการส่วนภูมิภาค เพื่อให้การดำเนินการกำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ มีสำนักงานตั้งอยู่ ณ ศาลากลางจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ มีโครงสร้างองค์การประกอบด้วย ท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นผู้บังคับบัญชา หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการ

บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบ และเรื่องร้องทุกข์ และหัวหน้ากลุ่มงานการเงินบัญชีและการตรวจสอบรวม 5 กลุ่มงาน และมีท้องถิ่นอำเภอปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดประจำอำเภอ รวม 23 อำเภอ มีบุคลากรปฏิบัติราชการ จำนวนทั้งสิ้น 61 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2553) โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์, 2553 : ออนไลน์)

อำนาจหน้าที่

1. ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด
2. กำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

อำเภอ

3. อำนวยการ ประสาน ปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานอันเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดด้านการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

งานบริหารทั่วไป

1. รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไปของสำนักงาน ประกอบด้วยงานธุรการ งานสารบรรณ งานการประชุม การประชาสัมพันธ์ การจัดเวรดูแลสถานที่ทำงาน งานเลขานุการ หัวหน้าสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของกลุ่มงานใด
2. การบริหารงานบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด การขออนุญาตลาในกรณีต่าง ๆ การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอรับบำเหน็จบำนาญ และการขออนุญาตเดินทางไปราชการของข้าราชการ ยกเว้นการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

มีหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัด ดังนี้

1. การดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เช่น การตรวจสอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน การแต่งตั้ง โยกย้าย พนักงานและลูกจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. การจัดทำทะเบียนประวัติสมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. การประสานงานกับสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) และคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ ทั้งในและนอกเขตจังหวัด รวมทั้งการประสานงานกับคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.)

4. การคัดเลือกกรรมการผู้แทนข้าราชการ ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด (ก.จังหวัด)

5. ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด (ก.จังหวัด) การแจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการ ฯ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติ

6. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น สมาชิกสภาและผู้บริหารท้องถิ่น

7. ให้คำปรึกษาแนะนำทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ มาตรฐาน และหลักเกณฑ์ต่างๆ แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น

1. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานและลูกจ้างสถานธนาภูบาล การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ (ยกเว้นการดำเนินการทางวินัยของพนักงานและลูกจ้างสถานธนาภูบาล) การออกหนังสือรับรองบุคคลสมาชิกสภาท้องถิ่น การออกบัตรประจำตัวของสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น และการลาต่าง ๆ ของผู้บริหารท้องถิ่น

2. การพิจารณา ตรวจสอบ และกลั่นกรองร่างแผนพัฒนาระยะปานกลาง (3 ปี) และแผนพัฒนาประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสนับสนุนด้านวิชาการ ข้อมูลและให้คำปรึกษาแนะนำในด้านการวางแผนพัฒนาการประสานแผนพัฒนาและการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. การรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศท้องถิ่น เช่น ข้อมูลบุคคล (สมาชิกสภา/ผู้บริหาร) ข้อมูลด้านรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การติดตามความก้าวหน้าโครงการอินเตอร์เน็ตตำบล รวมทั้งติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรีกระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

4. คำเนินการประสานและให้การสนับสนุนการถ่ายโอนกิจกรรมบริการสาธารณะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนด

5. การประสานงาน โครงการเพื่อขอรับเงินอุดหนุนเฉพาะกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน หรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจอื่น ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การดำเนินการด้านเงินกู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การพัฒนารายได้ท้องถิ่น เช่น ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย การจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน และการจัดสรรภาษีและรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการจัดหาประโยชน์ในทรัพย์สินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6. ประสานการดำเนินการและจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดและอำเภอ เพื่อกำหนดทิศทางการทำงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

7. ให้การสนับสนุนและร่วมปฏิบัติงานในการเร่งรัด ติดตามและประเมินผลการดำเนินการกิจตามแผนงาน/โครงการหรือภารกิจใด ๆ ที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดและอำเภอ เพื่อประกอบการพิจารณาทบทวนและหาข้อสรุปเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง ในการปฏิบัติการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

8. ให้ความช่วยเหลือและเป็นพี่เลี้ยงของท้องถิ่นจังหวัดในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจให้บุคลากรในสังกัดดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนปฏิบัติการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

9. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามนโยบายของรัฐบาลและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตามที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มงานกฎหมายระเบียบและเรื่องร้องทุกข์

1. ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบข้อหารือด้านระเบียบกฎหมายท้องถิ่น การดำเนินการขออนุมัติกเว้นการปฏิบัติตามระเบียบและการขอยกเว้นนี้สุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้องที่เป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ตลอดจนการพิจารณาผู้ละทิ้งงานจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ตรวจสอบร่างข้อบัญญัติ เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรืองบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการตรวจสอบร่างข้อบัญญัติร่างเทศบัญญัติ ร่างข้อบังคับเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติควบคุมอาคารและสิ่งก่อสร้าง พระราชบัญญัติการสาธารณสุข เป็นต้น

3. ตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ ยุบรวมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น การเปลี่ยนแปลงเขตการปกครองส่วนท้องถิ่น การเปลี่ยนชื่อ การเปลี่ยนควมตราองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น การกำหนดชั้นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการเกี่ยวกับการทำกิจการนอกเขต หรือทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

4. ดำเนินการเกี่ยวกับการประชุมสภาท้องถิ่น รวมทั้งข้อหาหรือระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับ การประชุมสภาท้องถิ่นหรือการประชุมสภาท้องถิ่น

5. ดำเนินการเกี่ยวกับการเลือกตั้งสมาชิก หรือผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

6. ประสานการดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีแพ่ง คดีอาญา กรณีข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาหรือคดีแพ่ง

7. ประสานการดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีปกครอง กรณีเกี่ยวกับข้อพิพาทอันเนื่องมาจากการกระทำหรือละเว้นการกระทำโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

8. ประสานการดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีละเมิด กรณีข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กระทำให้เกิดความเสียหาย หรือกระทำละเมิดต่อบุคคลภายนอก หรือหน่วยงานของรัฐ ตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยหลักเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

9. ประสานการดำเนินการเกี่ยวกับการติดตามผลทางแพ่งและทางอาญาของพนักงานลูกจ้างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในกรณีที่เกิดการทุจริตหรือมีกรณีผิดปกติ ทางการเงิน และรายงานผลให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ

10. ประสานการดำเนินการเกี่ยวกับงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนิติกรรมสัญญา

11. การปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. 2540

12. ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์กล่าวโทษ ร้องเรียนข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการดำเนินการทางวินัย การร้องเรียนกล่าวโทษผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น การแต่งตั้ง หรือถอดถอนผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น

13. การประสานกับคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด (ก.จังหวัด) เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

กลุ่มงานการเงินการบัญชี และการตรวจสอบ

1. การดำเนินการด้านการเบิกจ่ายเงินต่างๆ ของข้าราชการ และลูกจ้างในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดและสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ และของข้าราชการ หรือพนักงานตามโครงการถ่ายโอนบุคลากร งานการเงินที่เกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์ ข้าราชการ เงิน ฌปค. หรือเงินภาษี งานพัสดุ ครุภัณฑ์ การเบิกจ่ายเงินอุดหนุนทั่วไป เงินอุดหนุนเฉพาะกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การขอคืนเงินไว้เบิกเหลือปี และการขอขยายเวลา การเบิกจ่ายเงิน งานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเงินของสถานชนานุบาล การรับรองลายมือชื่อผู้เบิกเงินจากคลังจังหวัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การรายงานทางด้านการเงินตามหนังสือสั่งการ ระเบียบและกฎหมายกำหนด
2. การจัดทำบัญชีเงินสด บัญชีแยกประเภท บัญชีเงินคงเหลือประจำวัน ตรวจสอบใบเสร็จรับเงินและหลักฐานการจ่ายเงิน การจัดสรร ควบคุมงบประมาณ การรายงานและงบเดือน การของบประมาณค่าใช้จ่ายต่างๆ จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
3. การวางระบบการควบคุมภายในของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดและสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอรวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. ตรวจสอบการเงิน การบัญชี การพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ถูกต้อง เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด ตลอดจนติดตามผลการแก้ไข ข้อบกพร่องตามรายงานการตรวจสอบที่แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ และรายงานผลการตรวจสอบการเงิน การบัญชี การพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ผู้ว่าราชการจังหวัด และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ
5. ติดตามผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามข้อเสนอแนะของสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินในการตรวจสอบงบการเงิน หรือตรวจสอบบัญชีประจำปี และสรุปผลการดำเนินการรายงานให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทราบ พร้อมทั้งรายงานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
6. ติดตามผลการสอบทานการปฏิบัติงานด้านการคลังของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมทั้งรายงานให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ
7. ติดตามผลการวางระบบการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตาม ระเบียบคณะ กรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 และรายงานให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ

8. ให้คำปรึกษา แนะนำ กำหนดแนวทางและแก้ไขปัญหาลักษณะเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ถูกต้องเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและหลักเกณฑ์ที่กำหนดและปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ

อำนาจหน้าที่

1. ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในพื้นที่อำเภอ
2. อำนาจการ ประสาน ปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานอันเป็นอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอ เฉพาะด้านการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ได้รับมอบหมาย

โดยมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

1. งานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในระดับอำเภอ โดยให้ความช่วยเหลือสนับสนุน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ได้แก่ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบให้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย นโยบายของรัฐบาลและระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด

2. การอำนวยความสะดวกแก่นายอำเภอ ในกรณีการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ

3. การประสานงานเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น แผนพัฒนาท้องถิ่น งบประมาณ ระเบียบ กฎหมายและการบริหารงานทั่วไป

4. การให้คำปรึกษา แนะนำ กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาลักษณะเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การพัสดุ รวมทั้งควบคุมตรวจสอบการเงินบัญชี การพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ เป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับและ หลักเกณฑ์ที่กำหนด

5. การประสานการอำนวยความสะดวกกับส่วนราชการอื่น ๆ ที่มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ

6. การดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน บัญชี การงบประมาณ การพัสดุ ของสำนักงานส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นอำเภอ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์กร ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน พอสรุปได้ดังนี้

วดี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของแรงงูใจด้านปัจจัยงูใจและปัจจัยค่าจูนมีระดับมาก คือ ความรับผิดชอบ ฐานะของอาชีพในสายคาของสังคม และยังพบว่าผู้ที่มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีอายุมาก ระดับการศึกษาสูง เงินเดือนสูง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน และมีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร นอกจากนี้ยังสรุปได้ว่า มนุษย์มีแรงงูใจยอมทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ที่กำหนดไว้ 5 ชั้น จากทฤษฎีทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีระดับชั้นความต้องการไม่เท่ากัน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่เท่ากัน อีกทั้งปัจจัยที่สร้างแรงงูใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังขึ้นอยู่กับงานและสิ่งแวดล้อมของงานด้วย

จิราภรณ์ ขวัญบัว (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา กลุ่มบริษัทปิโก้ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยงูใจและปัจจัยค่าจูน รวม 10 ปัจจัย ปัจจัยค่าจูนด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างในระดับมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยงูใจด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อแรงงูใจด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง และปัจจัยค่าจูนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อแรงงูใจด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างในระดับมาก

มณฑล รอยตระกูล (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงงูใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานรับชำระและคืนภาษี และงานสำรวจและเร่งรัดภาษีอากรค้าง ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สรรพากรพื้นที่สาขามีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน ส่วนแรงงูใจในด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง แรงงูใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมมี 5 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

วลิต โรจนภักดี (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ข้าราชการส่วนใหญ่ต้องการให้ตนเองมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยในผลงานที่ตนปฏิบัติ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน การส่งเสริมให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำมาพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ และข้อเสนอแนะอื่น ๆ คือ ต้องการให้ผู้บังคับบัญชಾವางตัวเป็นกลางและให้ความเสมอภาคเป็นธรรมกับข้าราชการทุกคน

สุภพ กันธิมา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิภาพและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจอื่น คือ การพัฒนาและความก้าวหน้า และปัจจัยจูงใจอื่นคือ ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น บำเหน็จ บำนาญ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล เงินโบนัส ด้านสันตนาการและการกีฬา ที่อยู่อาศัย การเดินทางและขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคายุติธรรม การจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุด มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของสมมติฐานพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมและหน้าที่การงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตรของปัจจัยจูงใจมีความแตกต่างในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือ ได้แก่ เพศ รายได้ต่อเดือน อายุ สภาพที่พักอาศัย การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ การปฏิบัติงานในหน่วยงาน รายได้อื่นต่อเดือน ไม่มีความแตกต่าง และพบว่าด้านกลุ่มอายุที่แตกต่างกันและด้านการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความแตกต่างจากที่คาดหวังไว้ในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือในปัจจัยส่วนบุคคลอื่นไม่มีความแตกต่าง

พินิจ เมฆะสุวรรณ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมนตรี เขต 3 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในชีวิตมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการยอมรับนับถือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านกายภาพมี

แรงงใจในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สุชารัตน์ รักทองแดง (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ตามลำดับ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่าบุคลากรจะให้ความสำคัญกับลักษณะงานที่น่าสนใจ ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต และความเจริญก้าวหน้า สำหรับความต้องการด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ก็มีความสำคัญที่จะทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานเช่นเดียวกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ของการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 61 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง และแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาที่รับราชการ และการดำรงตำแหน่ง โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5 ระดับ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี บทความและรายงานการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงูใจ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ และบริบทของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

2.2 สร้างแบบสอบถามเพื่อวัดปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.4 นำเสนอร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบเพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุมตรงกับสภาพความเป็นจริง เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

2.4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์น้อย สุปิงคลัด รองนายกเทศมนตรีเมืองบุรีรัมย์ เทศบาลเมืองบุรีรัมย์

2.4.2 นายนิติศักดิ์ สมอารยพงศ์ นิติกรชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบ และเรื่องร้องทุกข์ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

2.4.3 นายชรินทร์ ส่องสพ ท้องถิ่นอำเภอนางรอง สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ นางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขและเสนอให้คณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try-out) กับข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.9002 ซึ่งผ่านเกณฑ์สามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ออกหนังสือเพื่อแนะนำตนเองถึงท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. แบบสอบถามจำนวน 61 ฉบับ เก็บรวบรวมได้ จำนวน 60 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.36

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ได้จัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
 2. กรอกรหัสแบบสอบถาม
 3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูล
 4. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
- การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้
1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางจำนวนร้อยละ
 2. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นคำถามปลายเปิด นำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

4. เกณฑ์การแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean) ได้กำหนดขอบเขตค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 111)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
2.51 – 3.50	มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
1.00 – 1.50	มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หากค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค
2. สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
 - 2.1 ร้อยละ
 - 2.2 ค่าเฉลี่ย
 - 2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ดำเนินการตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อการเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

\bar{X} แทนค่า ค่าเฉลี่ย

S.D. แทนค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	60	100.00
1. เพศ		
1.1 ชาย	16	26.67
1.2 หญิง	44	73.33
2. อายุ		
2.1 18-20 ปี	0	0.00
2.2 21-30 ปี	22	36.67
2.3 31-40 ปี	24	40.00
2.4 41-50 ปี	12	20.00
2.5 51-60 ปีขึ้นไป	2	3.33
3. สถานภาพสมรส		
3.1 โสด	14	23.33
3.2 สมรส	40	66.67
3.3 หย่าร้าง	5	8.33
3.4 หม้าย	1	1.67
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	3.33
4.2 ปริญญาตรี	24	40.00
4.3 สูงกว่าปริญญาตรี	34	56.67
5. เงินเดือน		
5.1 5,000-10,000 บาท	1	1.67
5.2 10,001-15,000 บาท	20	33.33
5.3 15,001-20,000 บาท	23	38.33

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5.4 20,001-30,000 บาท	16	26.67
5.5 30,001 บาทขึ้นไป	0	0.00
6. ระยะเวลาที่รับราชการ		
6.1 1-3 ปี	7	11.67
6.2 4-6 ปี	8	13.33
6.3 7-10 ปี	24	40.00
6.4 11-13 ปี	21	35.00
6.5 14 ปีขึ้นไป	0	0.00
7. การดำรงตำแหน่ง		
7.1 ทั่วไปปฏิบัติงาน	3	5.00
7.2 ทั่วไปชำนาญงาน	8	13.33
7.3 ทั่วไปอาวุโส	0	0.00
7.4 วิชาการปฏิบัติการ	19	31.67
7.5 วิชาการชำนาญการ	26	43.33
7.6 วิชาการชำนาญการพิเศษ	4	6.67
7.7 วิชาการเชี่ยวชาญ	0	0.00
7.8 อำนวยการชั้น	0	0.00
7.9 อำนวยการสูง	0	0.00

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 60 คน เมื่อจำแนกตามเพศ เป็นชายจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 เป็นหญิง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33

เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ ปรากฏว่า ช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมาช่วงอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 ส่วนช่วงอายุ 18 – 20 ปี ไม่มี

เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส ปรากฏว่าสมรสมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 40 คน คิดเป็น ร้อยละ 66.67 รองลงมาคือ โสด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ หม้าย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏว่าจบระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 รองลงมาจบชั้นปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40

เมื่อจำแนกตามเงินเดือน ปรากฏว่าช่วงเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 38.33 รองลงมา 10,001-15,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วน 30,001 บาทขึ้นไป ไม่มี

เมื่อจำแนกตามระยะเวลาที่รับราชการ ปรากฏว่าช่วงเวลา 7-10 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมาช่วงเวลา 11-13 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35 ส่วน 14 ปีขึ้นไป ไม่มี

เมื่อจำแนกตามการดำรงตำแหน่ง ปรากฏว่าดำรงตำแหน่งวิชาการชำนาญการ มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 รองลงมาดำรงตำแหน่งวิชาการปฏิบัติการ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.67

ตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปรากฏดังตาราง 2-7 ดังนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ผลต่อแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	3.68	0.97	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.65	1.01	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.66	0.98	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.71	1.00	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	3.46	1.03	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.63	0.99	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยโดยภาพรวมมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.71$) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ($\bar{X} = 3.68$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.66$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.65$) และด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.46$) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ผลต่อแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล			
1. ท่านมีความพึงพอใจที่ปฏิบัติงาน ได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้	3.83	0.97	มาก
2. ท่านมีความภาคภูมิใจกับความสำเร็จของทีมงาน	3.77	0.94	มาก
3. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าถ้าวางแผนงานดี แล้วลงมือปฏิบัติ ประเมินผล ปรับปรุงแก้ไข งานจะมีคุณภาพและประสิทธิภาพ	3.80	0.91	มาก
4. ท่านมีความสุขในความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมประจำใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยความโปร่งใสและด้วยหลักธรรมาภิบาล	3.65	0.95	มาก
5. ผลการปฏิบัติงานของท่าน ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกครั้ง และผลงานส่วนใหญ่ดีกว่าเกณฑ์มาตรฐาน	3.73	0.89	มาก
6. เมื่อท่านปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชาการสั่งการ และให้คำแนะนำในฐานะผู้น้อยก็ต้องปฏิบัติตาม เมื่อผลงานออกมาดี ก็ถือว่าเป็นความสำเร็จของผู้บังคับบัญชาด้วย	3.82	0.93	มาก
7. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าความสำเร็จของงานต้องมีหลักยึดมีต้นแบบ เช่น หลักอิทธิบาท 4 เป็นต้น	3.43	1.12	ปานกลาง
8. การใช้เกณฑ์การประเมินทุกครั้งมีความถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	3.45	1.03	ปานกลาง

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ผลต่อแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
9. ท่านมีความสุขที่สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้	3.78	0.92	มาก
10. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้แม้ปริมาณงานจะมีจำนวนมาก	3.75	0.98	มาก
11. ท่านมีส่วนร่วมในงาน ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	3.44	1.02	ปานกลาง
12. ท่านภูมิใจที่แก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี	3.72	0.96	มาก
รวมเฉลี่ย	3.68	0.97	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยโดยภาพรวมด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 7, 8 และข้อ 11 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1 มีความพึงพอใจที่ปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาคือ ข้อ 6 เมื่อปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการและให้คำแนะนำในฐานะผู้น้อยก็ต้องปฏิบัติตาม เมื่อผลงานออกมาดีก็ถือว่าเป็นความสำเร็จของผู้บังคับบัญชาคด้วย ($\bar{X} = 3.82$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7 การมีความเชื่อมั่นว่าความสำเร็จของงานต้องมี หลักยึด มีต้นแบบ เช่น หลักอิทธิบาท 4 ($\bar{X} = 3.43$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมและรายข้อ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ผลต่อแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
13. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.90	1.05	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน	ผลต่อแรงงูใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
14. ท่านมักได้รับการยกย่อง และคำชมจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ๆ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง	3.40	1.13	ปานกลาง
15. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพและเชื่อถือในความรูความสามารถของท่าน	3.75	0.93	มาก
16. เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบกับปัญหาในการปฏิบัติงานมักขอคำปรึกษาแนะนำจากท่าน	3.82	0.93	มาก
17. เพื่อนร่วมงานมักชมเชยท่าน และให้ความร่วมมือกับท่านด้วยดีในการปฏิบัติงาน	3.76	0.83	มาก
18. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีถึงดีมากอย่างสม่ำเสมอ	3.45	1.04	ปานกลาง
19. ผลงานของท่านได้รับการประเมินอยู่ในระดับที่ดีถึงดีกว่ามาตรฐานและได้รับการนำไปเป็นตัวอย่างแก่ผู้ปฏิบัติงานคนอื่น	3.88	1.05	มาก
20. เมื่อประเมินความสามารถในส่วนรวมของท่านแล้วมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก่อนเพื่อนร่วมงานคนอื่น	3.43	1.12	ปานกลาง
21. ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ได้ดี สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.44	1.14	ปานกลาง
22. ความสัมพันธ์ของท่านกับผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น บรรยากาศในการทำงานสนับสนุนให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.72	0.95	มาก
23. เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจต่อท่าน	3.80	0.91	มาก
24. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.46	1.12	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.65	1.01	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยโดยภาพรวมด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 14, 18, 20, 21 และข้อ 24 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 13 การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมาคือ ข้อ 19 ผลงานได้รับการประเมินอยู่ในระดับดีถึงดีมากมาตรฐานและได้รับการนำไปเป็นตัวอย่างแก่ผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ($\bar{X} = 3.88$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 17 การได้รับการยกย่อง และคำชมจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอๆ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ($\bar{X} = 3.40$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมและรายข้อ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ผลต่อแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ			
25. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.77	0.94	มาก
26. ท่านได้รับมอบอำนาจหน้าที่ ซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.88	1.05	มาก
27. งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ	3.42	1.12	ปานกลาง
28. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ			
29. งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ	3.75	0.93	มาก
30. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ มากกว่างานเก่าที่เคยทำเป็นประจำ	3.40	1.13	ปานกลาง
31. ท่านจะรู้สึกยินดีมาก หากผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำให้ปฏิบัติเพิ่มเติม	3.82	0.96	มาก
32. ท่านยินดีรับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะผลจะออกมาในทางบวก หรือในทางลบ	3.47	1.04	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน	ผลต่อแรงงูใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
33. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่รู้สึกท้อแท้หมดหวัง เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ยาก ๆ ให้ปฏิบัติ	3.63	0.82	มาก
34. ท่านมีความสนใจ ใส่ใจในการจัดระบบงาน จัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบันเสมอ	3.62	1.13	มาก
35. เมื่อมีการประเมินผลงานที่ปฏิบัติท่านไม่มีความรู้สึกกังวลใจ	3.79	0.97	มาก
36. ผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำให้ท่านปฏิบัติเสมอ	3.63	0.82	มาก
รวมเฉลี่ย	3.66	0.98	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยโดยภาพรวมด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 27, 29 และข้อ 31 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 26 การได้รับมอบอำนาจหน้าที่ ซึ่งเพียงพอค่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมาคือ ข้อ 30 มีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถมากกว่างานที่เคยทำเป็นประจำ ($\bar{X} = 3.82$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 29 งานที่ได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ ($\bar{X} = 3.40$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมและรายข้อ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน	ผลต่อแรงงูใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความรับผิดชอบ			
37. ท่านวางแผนและเตรียมการสำหรับการปฏิบัติงานก่อนล่วงหน้าอย่างสม่ำเสมอ	3.57	1.14	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ผลต่อแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
38. ท่านเอาใจใส่ต่องานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	3.75	0.94	มาก
39. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อนเวลาเสมอ	3.63	0.82	มาก
40. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ท่านรับผิดชอบมากกว่าเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.77	0.92	มาก
41. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจให้ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	3.58	1.10	มาก
42. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบที่ระบุไว้ในคำสั่งมอบหมายงาน	3.78	0.95	มาก
43. ท่านพร้อมจะรายงานความก้าวหน้าของงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ โดยไม่ต้องรอให้ผู้บังคับบัญชาทวงถาม	4.05	1.17	มาก
44. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิมอยู่เสมอ	3.54	1.04	มาก
45. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเสมอ	3.76	0.89	มาก
46. ท่านรับอาสาทำงานยาก ๆ ที่ท้าทายความสามารถเพราะเชื่อว่า จะสามารถรับผิดชอบทำงานนั้นให้สำเร็จดู่งได้	3.68	0.87	มาก
47. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานใด ๆ แล้ว จะมุ่งมั่นปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.74	1.18	มาก
48. ท่านชอบทำงานที่ท้าทายให้เสร็จ เพราะจะได้ใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่	3.72	1.09	มาก
รวมเฉลี่ย	3.71	1.00	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยโดยภาพรวมด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 43 การมีความพร้อมจะรายงานความก้าวหน้าของงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยไม่ต้องรอให้ผู้บังคับบัญชาทวงถาม ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมาคือ ข้อ 42 มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบที่ระบุไว้ในคำสั่งมอบหมายงาน ($\bar{X} = 3.78$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 44 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิมอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.54$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมและรายข้อ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ผลต่อแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความก้าวหน้า			
49. ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะมีโอกาสเจริญก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ	3.43	1.12	ปานกลาง
50. หน่วยงานส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	3.40	1.13	ปานกลาง
51. หน่วยงานได้จัดทำสายทางเดินอาชีพไว้อย่างชัดเจน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ	3.45	1.08	ปานกลาง
52. ผู้บังคับบัญชาช่วยถ่ายทอดสอนงาน และเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงานของท่าน	3.44	0.95	ปานกลาง
53. ท่านพอใจที่หน่วยงานจัดให้มีการศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ	3.41	0.82	ปานกลาง
54. หน่วยงานมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน	3.67	1.09	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ผลต่อแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
55. ท่านมีความเชื่อว่าทำดีต้องได้ดี ต้องมีโอกาสก้าวหน้า ถ้าเราตั้งใจจริงและมีความภูมิใจกับความเป็นข้าราชการอาชีพมากกว่าอาชีพข้าราชการ	3.48	0.95	ปานกลาง
56. ท่านมีความเชื่อว่า "ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน" มากกว่าที่จะเชื่อว่า "ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร"	3.42	1.17	ปานกลาง
57. ท่านพอใจที่หน่วยงานให้ท่านเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้	3.33	0.88	ปานกลาง
58. ท่านพอใจที่หน่วยงานแจ้งข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าต่อท่าน ได้อย่างรวดเร็ว	3.32	0.95	ปานกลาง
59. งานที่ท่านปฏิบัติช่วยให้ท่านได้รับตำแหน่งที่ดีในอนาคต	3.49	1.06	ปานกลาง
60. ท่านมักได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่อยู่เสมอ	3.68	1.19	มาก
รวมเฉลี่ย	3.46	1.03	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยโดยภาพรวมด้านความก้าวหน้า มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 54 และข้อ 60 อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 60 การได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.68$) รองลงมาคือ ข้อ 54 หน่วยงานมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.67$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 58 ความพอใจที่หน่วยงานแจ้งข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.32$)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ปรากฏผลดังตาราง 8 ดังนี้

ตาราง 8 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ลำดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ควรมีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน	14	41.18
2	ควรมีการจัดกิจกรรมอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	11	32.35
3	ควรให้ผู้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานมากกว่าเดิม	9	26.47
	รวม	34	100

จากตาราง 8 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรมีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 41.18 รองลงมาคือ ควรมีการจัดกิจกรรมอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 32.35 และควรให้ผู้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานมากกว่าเดิม คิดเป็นร้อยละ 26.47 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ
 - 5.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 61 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยมีคณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระและมีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.9002
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ขอหนังสือถึงท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างแบบสอบถามจำนวน 61 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 60 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.36

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ

4.2 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยโดยภาพรวมมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่าดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรมีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน รองลงมาคือ ควรมีการจัดกิจกรรมอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และควรให้ผู้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น ปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ ในการปฏิบัติงานมากกว่าเดิม ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 5 ด้าน ทำให้ทราบถึงระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ และมีประเด็นที่ค้นพบ อันจะเป็นข้อมูลให้กับสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ นำไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการในหน่วยงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากระบบการบริหารงานในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ มีความชัดเจนในด้านนโยบาย ข้าราชการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างอิสระ มีการกำหนดงานอย่างชัดเจน มีการมอบหมายความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และรับผิดชอบกับผลงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ข้าราชการมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติ และมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ และเป็นส่วนสำคัญขององค์กร สอดคล้องตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al. 1959 : 133-155 ; อ้างถึงใน สมชาย หิรัญภิตติ. 2542 : 52) ที่กล่าวว่า องค์กรประกอบปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของพินิจ เมฆะสุวรรณ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล พบว่า ปัจจัยโดยภาพรวมมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะข้าราชการตระหนักดีว่าความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของตน การทำงานที่มีการแข่งขัน ผู้ที่ไม่พัฒนาตนเอง ไม่ปรับปรุงผลงานให้ได้ตามมาตรฐาน อาจต้องออกจากระบบ อีกทั้งหากข้าราชการปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ จะรู้สึกว่าคุณเองมีความสามารถในการทำงานและจะทำงานอย่างมีความสุข ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ ขวัญบัว (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษากลุ่มบริษัททีปโก้ พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ปัจจัยโดยภาพรวมมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีลักษณะการทำงานเป็นแบบครอบครัว ข้าราชการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นระยะเวลานานจึงมีความรู้จุกจุกคุ้นเคยกัน

มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความสนิทสนมช่วยเหลือเกื้อกูลเข้าใจกัน ยอมรับในความสามารถของกันและกัน ทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ราบรื่น เกิดกำลังใจไม่รู้สึกรู้สีก้อแท้ เบื่อหน่ายกับงาน อยากปฏิบัติงานให้องค์กรมีความก้าวหน้า เกิดประสิทธิภาพ เมื่อข้าราชการได้รับความเชื่อถือหรือไว้วางใจแล้ว ย่อมเกิดความพอใจที่จะปฏิบัติงาน แรงงูใจในการปฏิบัติงานก็จะมากขึ้นตามไปด้วย ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพ กันธิมา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า บังคับโดยภาพรวมมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ มีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และลักษณะของงานที่ปฏิบัติอย่างถูกต้องชัดเจน และคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ทำให้ข้าราชการได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างอิสระ และมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการทำงาน และจะทำงานอย่างมีความสุข ก่อให้เกิดความพอใจในหน้าที่การงาน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑล รอยตระกูล (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงงูใจ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา พบว่า ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า บังคับโดยภาพรวมมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะข้าราชการได้ปฏิบัติงานที่ตนมีความสนใจ มีอุปกรณ์สำนักงานที่เหมาะสมกับการทำงาน และมีความรักความภาคภูมิใจในอาชีพรับราชการ จึงควบคุมตนเองให้สามารถทำงานได้สำเร็จ ประกอบกับท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ และหัวหน้ากลุ่มงานทั้ง 5 กลุ่มงาน ให้อำนาจและความเป็นอิสระในการตัดสินใจแก่ข้าราชการ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง เมื่อข้าราชการมีอำนาจและอิสระในการตัดสินใจ และมีส่วนร่วมรับผิดชอบกับผลงานที่เกิดขึ้น จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของวาลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บังคับที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านความก้าวหน้า พบว่า บังคับโดยภาพรวมมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เพราะโครงสร้างของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ มีท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ และหัวหน้ากลุ่มงานต่าง ๆ จำนวน 5 กลุ่มงาน รวมมีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน จำนวน 6 ตำแหน่ง

ซึ่งถือว่ามีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนข้าราชการทั้งหมดที่มีอยู่ ข้าราชการจึงเกิดความรู้สึกว่ามีการแข่งขันที่สูง อีกทั้งหน่วยงานยังแจ้งข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการล่าช้า จึงส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของสุซารัตน์ รักษทองแดง (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ข้อที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรมีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ส่วนใหญ่มีความสามารถ และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าปริมาณงานจะมีเป็นจำนวนมาก ก็สามารถใช้ความรู้ความสามารถของคนปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ ส่งผลให้มีความคาดหวังว่าจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่ติดตามผลการปฏิบัติงานของตนเอง และหากผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ย่อมสามารถสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลิต โรจนภักดี (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ คือ ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกลางและให้ความเสมอภาคเป็นธรรมกับข้าราชการทุกคน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์และผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรพัฒนาแนวทางในการบริหารเพื่อเป็นการจูงใจให้ข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เช่น การยกย่องชมเชยเมื่อข้าราชการรายงานความก้าวหน้าของงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ โดยไม่ต้องรอให้ผู้บังคับบัญชาทวงถาม มอบหมายงานที่ยากและท้าทาย ความสามารถให้ข้าราชการปฏิบัติ และเมื่อข้าราชการปฏิบัติได้สำเร็จจึงยกย่องชมเชย หรือให้

ผลตอบแทน ให้ข้าราชการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิมอยู่เสมอ ให้ความไว้วางใจแก่ข้าราชการในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เป็นต้น

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ดังนั้น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์และผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นกว่าเดิมอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความท้าทาย และเกิดความภาคภูมิใจกับความสำเร็จของงานและทีมงาน ส่งเสริมให้ข้าราชการวางแผนการทำงาน ปฏิบัติตามแผน ประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงแก้ไขงานเพื่อให้งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และดำเนินการประเมินด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ ข้าราชการเกิดแรงจูงใจในการทำงานและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ

2.2 ควรมีการวิจัยถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและแก้ไข

2.3 ควรวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อเจาะลึกถึงสาเหตุ การแก้ไขและปัจจัยที่จะไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2553). บทบาทและอำนาจหน้าที่ของกรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น. สืบค้นเมื่อ 17 ธันวาคม 2553, จาก <http://www.Thailocaladmin.go.th>.
- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้าทายในการปฏิบัติงานของพนักงาน
กรุงไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายสำคัญทางธุรกิจธนาคาร สังกัดสำนักงานใหญ่
กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ขวัญจิรา ทองน้ำ. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัย
นาฏศิลป์ กรมศิลปากร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิราภรณ์ ขวัญบัว. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ
กรณีศึกษาบริษัททีบีไอ. วิทยานิพนธ์ บ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- จิราภรณ์ ไทยกิ่ง. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เจียมจิตร ศรีฟ้า. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วย
ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร.
ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). องค์การและการบริหาร : การศึกษาการจัดการแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 7.
กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชราวรรณ พลหาญ. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2544). ทฤษฎีองค์การแนวทางการศึกษาเชิงบูรณาการ. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บรรยงค์ ไคจินดา. (2543). การบริหารบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม : สุวีริยาสาส์น.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : สุภา.
- พินิจ เมฆะสุวรรณ. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2541). ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ศักดิ์โสภณาการพิมพ์.
- พิมลจรรย์ นามวัฒน์. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มณฑล รอยตระกูล. (2546). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจเพื่อการพัฒนา สถาบันราชภัฏนครปฐม. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2549). องค์การและการจัดการงานบุคคล. นนทบุรี : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มัลลิกา ดันสอน. (2544). การจัดการยุคใหม่. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์ (Personnel Planning and Policy). กรุงเทพฯ : ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2544). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏจันเกษม.
- วลิต โรจนภักดี. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. (นโยบายสาธารณะ). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล. (2541). การศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาล ตามทฤษฎีคุณลักษณะของงาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ เจริญรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ชรรรมสาร.
- สมคิด บางโม. (2544). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพร พรหมจรรย์. (2540). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

สมชาย หิรัญภักดี. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.

สมยศ นาวิกาน. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

กรุงธนพัฒนา.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์การทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุชาร์ตน์ รักทองแดง. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและถูกจ้าง

สังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์. ภาคนิพนธ์

รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สุภพ กันธิมา. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่.

วิทยานิพนธ์. รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุโท เจริญสุข. (2531). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวัง

ในงานกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

สุนันทา เลานันทน์. (2544). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : ดี.ดี.บุ๊คส โตร์.

สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2544). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสนาะ ดิเขาว์. (2542). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : โอเอส พรินติ้งเฮาส์.

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์. (2553). อำนาจหน้าที่ของสำนักงานส่งเสริม

การปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์. สืบค้นเมื่อ 7 มกราคม 2554,

จาก <http://www.buriram.go.th/local>.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๔๘๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์น้อย สุปิงคลัด

ด้วย นางสาววัชรียา โปรงกลาง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดีจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๓, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๔๘๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณนิติศักดิ์ สมอารยพงศ์

ด้วย นางสาววัชรียา โปรงกลาง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดีจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๓๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๔๘๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณชรินทร์ ส่องสพ

ด้วย นางสาววัชรียา โปร่งกลาง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดีจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

S. Suee

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๓ ๑๒๒๑, ๐ ๔๕๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๓ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๗๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา

ด้วย นางสาววัชรียา โปร่งกลาง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คเนวัน เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาววัชรียา โปร่งกลาง ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ สะอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๗๒๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓ ธันวาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ด้วย นางสาววัชรียา โปร่งกลาง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ โดยการนี้นักศึกษา มีความประสงค์ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยสุโขทัย
Buriram Rajabhat University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อจะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ใน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

แบบสอบถามนี้เป็นการหาข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยของการศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นและความรู้สึกที่แท้จริง ข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับจากท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน ทั้งนี้ ข้อมูลดังกล่าวจะถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้น จึงขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาววัชรียา โปรงกลาง

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- 21-25 ปี 26-30 ปี
 31-35 ปี 36-40 ปี
 41 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

- โสด สมรส
 หย่าร้าง หม้าย

4. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

5. เงินเดือน

- 5,000 - 10,000 บาท 10,001 - 15,000 บาท
 15,001 - 20,000 บาท 20,001 - 30,000 บาท
 30,001 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาที่รับราชการ

- 1-3 ปี 4-6 ปี
 7-10 ปี 11-13 ปี
 14 ปีขึ้นไป

7. การดำรงตำแหน่ง

- ทั่วไปปฏิบัติงาน ทั่วไปชำนาญงาน
 ทั่วไปอาวุโส วิชาการปฏิบัติการ
 วิชาการชำนาญการ วิชาการชำนาญการพิเศษ
 วิชาการเชี่ยวชาญ อำนวยการต้น
 อำนวยการสูง

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับแรงงูใจที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน ข้อละ

1 ช่อง โดยมีค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน	ผลต่อแรงงูใจ				
		5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล						
1	ท่านมีความพึงพอใจที่ปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้					
2	ท่านมีความภาคภูมิใจกับความสำเร็จของทีมงาน					
3	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าถ้าวางแผนงานดี แล้วลงมือปฏิบัติ ประเมินผล ปรับปรุงแก้ไข งานจะมีคุณภาพและประสิทธิภาพ					
4	ท่านมีความสุขใจในความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมประจำใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยความโปร่งใสและด้วยหลักธรรมากิบาล					
5	ผลการปฏิบัติงานของท่าน ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกครั้งและผลงานส่วนใหญ่ดีกว่าเกณฑ์มาตรฐาน					
6	เมื่อท่านปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชาการสั่งการ และให้คำแนะนำในฐานะผู้น้อยก็ต้องปฏิบัติตาม เมื่อผลงานออกมามีดีก็ถือว่าเป็นความสำเร็จของผู้บังคับบัญชาด้วย					
7	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าความสำเร็จของงานต้องมีหลักยึด มีต้นแบบ เช่น หลักอิทธิบาท 4 เป็นต้น					
8	การใช้เกณฑ์การประเมินทุกครั้งมีความถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้					
9	ท่านมีความสุขใจที่สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้					
10	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้แม้ปริมาณงานจะมีจำนวนมาก					

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ผลต่อแรงจูงใจ				
		5	4	3	2	1
11	ท่านมีส่วนร่วมในงาน ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ					
12	ท่านภูมิใจที่แก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
13	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					
14	ท่านมักได้รับการยกย่อง และคำชมจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ๆ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
15	เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน					
16	เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบกับปัญหาในการปฏิบัติงานมักขอคำปรึกษาแนะนำจากท่าน					
17	เพื่อนร่วมงานมักชมเชยท่าน และให้ความร่วมมือกับท่านด้วยดีในการปฏิบัติงาน					
18	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีถึงดีมากอย่างสม่ำเสมอ					
19	ผลงานของท่านได้รับการประเมินอยู่ในระดับที่ดีถึงดีกว่ามาตรฐานและได้รับการนำไปเป็นตัวอย่างแก่ผู้ปฏิบัติงานคนอื่น					
20	เมื่อประเมินความสามารถในส่วนรวมของท่านแล้ว มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก่อนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ					
21	ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ได้ดี สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
22	ความสัมพันธ์ของท่านกับผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น บรรยากาศในการทำงานสนับสนุนให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
23	เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจต่อท่าน					
24	การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
25	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
26	ท่านได้รับมอบอำนาจหน้าที่ ซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ผลต่อแรงจูงใจ				
		5	4	3	2	1
27	งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ					
28	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ					
29	งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ					
30	ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ มากกว่างานเก่าที่เคยทำเป็นประจำ					
31	ท่านจะรู้สึกยินดีมาก หากผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำให้ปฏิบัติเพิ่มเติม					
32	ท่านยินดีรับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะผลจะออกมาในทางบวกหรือในทางลบ					
33	ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่รู้สึกท้อแท้หมดหวัง เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ยาก ๆ ให้ปฏิบัติ					
34	ท่านมีความสนใจ ใส่ใจในการจัดระบบงาน จัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบันเสมอ					
35	เมื่อมีการประเมินผลงานที่ปฏิบัติ ท่านไม่มีความรู้สึกกังวลใจ					
36	ผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำให้ท่านปฏิบัติเสมอ					
ด้านความรับผิดชอบ						
37	ท่านวางแผนและเตรียมการสำหรับการปฏิบัติงานก่อนล่วงหน้าอย่างสม่ำเสมอ					
38	ท่านเอาใจใส่ต่องานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ					
39	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อนเวลาเสมอ					
40	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ท่านรับผิดชอบมากกว่าเพื่อนร่วมงานเสมอ					
41	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจให้ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา					
42	ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบที่ระบุไว้ในคำสั่งมอบหมายงาน					
43	ท่านพร้อมจะรายงานความก้าวหน้าของงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยไม่ต้องรอให้ผู้บังคับบัญชาทวงถาม					

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ผลต่อแรงจูงใจ				
		5	4	3	2	1
44	ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิมอยู่เสมอ					
45	ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเสมอ					
46	ท่านรับอาสาทำงานยาก ๆ ที่ท้าทายความสามารถเพราะเชื่อว่าจะสามารถรับผิดชอบทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงได้					
47	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานใด ๆ แล้ว จะมุ่งมั่นปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย					
48	ท่านชอบทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เพราะจะได้ใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่					
ด้านความก้าวหน้า						
49	ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะมีโอกาสเจริญก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ					
50	หน่วยงานส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
51	หน่วยงานได้จัดทำสายทางเดินอาชีพไว้อย่างชัดเจน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ					
52	ผู้บังคับบัญชาช่วยถ่ายทอดสอนงาน และเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงานของท่าน					
53	ท่านพอใจที่หน่วยงานจัดให้มีการศึกษาคูงานอย่างสม่ำเสมอ					
54	หน่วยงานมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน					
55	ท่านมีความเชื่อว่าทำดีต้องได้ดี ต้องมีโอกาสก้าวหน้า ถ้าเราตั้งใจจริงและมีความภูมิใจกับความเป็นข้าราชการอาชีพ มากกว่าอาชีพข้าราชการ					
56	ท่านมีความเชื่อว่า "ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน" มากกว่าที่จะเชื่อว่า "ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร"					
57	ท่านพอใจที่หน่วยงานให้ท่านเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้					
58	ท่านพอใจที่หน่วยงานแจ้งข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าต่อท่านได้อย่างรวดเร็ว					
59	งานที่ท่านปฏิบัติช่วยให้ท่านได้รับตำแหน่งที่ดีในอนาคต					
60	ท่านมักได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่อยู่เสมอ					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

คำชี้แจง ท่านคิดว่าหน่วยงานควรดำเนินการพัฒนา หรือปรับปรุงในเรื่องใดบ้างเพื่อเป็น
แนวทางทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวชรีญา โปร่งกลาง

ผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Q1	221.3333	534.7126	.3823	.8983
Q2	221.3000	541.9414	.2358	.8997
Q3	221.2000	537.8897	.3495	.8986
Q4	221.5000	537.7759	.3241	.8989
Q5	221.3667	543.9644	.1922	.9001
Q6	221.1667	536.9023	.3648	.8985
Q7	221.6333	530.7920	.4140	.8979
Q8	221.3667	543.9644	.1922	.9001
Q9	221.2667	540.0644	.2719	.8994
Q10	221.3333	542.9195	.2199	.8998
Q11	221.6333	530.7920	.4140	.8979
Q12	221.3667	543.9644	.1922	.9001
Q13	221.3000	540.7690	.2323	.8998
Q14	221.7000	532.9069	.3603	.8985
Q15	221.3333	542.9195	.2199	.8998
Q16	221.1667	536.9023	.3648	.8985
Q17	221.3333	542.9195	.2199	.8998
Q18	221.6000	529.8345	.4207	.8978
Q19	221.3333	541.8161	.2077	.9001
Q20	221.6333	530.7920	.4140	.8979
Q21	221.6000	529.8345	.4207	.8978

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Q22	221.4000	545.0759	.1563	.9005
Q23	221.2000	537.8897	.3495	.8986
Q24	221.6000	529.8345	.4207	.8978
Q25	221.3000	541.9414	.2358	.8997
Q26	221.3333	541.8161	.2077	.9001
Q27	221.6667	531.8161	.3933	.8981
Q28	221.3333	542.9195	.2199	.8998
Q29	221.7000	532.9069	.3603	.8985
Q30	221.1667	536.9023	.3648	.8985
Q31	221.2667	528.8920	.4894	.8971
Q32	221.3333	530.5057	.4765	.8973
Q33	221.5667	543.5644	.2097	.8999
Q34	221.5667	548.6678	.0595	.9019
Q35	221.3333	530.5057	.4765	.8973
Q36	221.5667	543.5644	.2097	.8999
Q37	221.6000	533.3517	.3323	.8988
Q38	221.3333	530.5057	.4765	.8973
Q39	221.5667	543.5644	.2097	.8999
Q40	221.3333	530.5057	.4765	.8973
Q41	221.6000	533.3517	.3323	.8988
Q42	221.3333	530.5057	.4765	.8973
Q43	221.0667	526.2713	.4812	.8971

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Q44	221.6000	533.3517	.3323	.8988
Q45	221.3333	530.5057	.4765	.8973
Q46	221.5333	542.6713	.2215	.8998
Q47	221.3333	530.5057	.4765	.8973
Q48	221.5000	530.4655	.3894	.8982
Q49	221.0667	526.2713	.4812	.8971
Q50	221.5333	531.3609	.3818	.8982
Q51	221.5333	531.3609	.3818	.8982
Q52	221.3333	530.5057	.4765	.8973
Q53	221.5667	543.5644	.2097	.8999
Q54	221.5333	531.3609	.3818	.8982
Q55	221.3333	530.5057	.4765	.8973
Q56	221.0667	526.2713	.4812	.8971
Q57	221.5333	531.3609	.3818	.8982
Q58	221.3333	530.5057	.4765	.8973
Q59	221.5333	531.3609	.3818	.8982
Q60	221.5333	542.6713	.2215	.8998

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 60

Alpha = .9002

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	วัชรียา โปร่งกลาง
วันเดือนปีเกิด	18 เมษายน 2524
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	147/22 หมู่ที่ 6 ตำบลไชยมงคล อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 30000
ตำแหน่งหน้าที่	เจ้าพนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2539 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2542 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) โรงเรียนน้ำพองศึกษา อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2544 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) วิทยาลัยอาชีวศึกษา นครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2552 รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2555 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์