แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

วิทยานิพนธ์

ของ

ศุภกาญจน์ ไชยพิพัฒน์นนท์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

สิงหาคม 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

MOTIVATION INTHE OPERATION OF PERSONNEL INLOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION MUANG DISTRICT BURIRAM PROVINCE

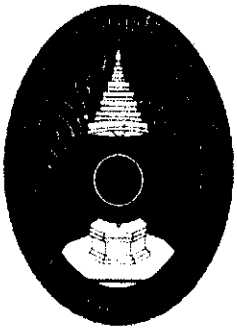
Suphakarn Chaipipatnon

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

August 2018

Copyright of Buriram Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ buriram rajabhat university



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางสาวศุภกาญจน์ ไชยพิพัฒน์นนท์ เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรภูริ มูลสิน)

..... กรรมการ
(ดร.สถาพร วิชัยรัมย์)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

..... กรรมการ
(ดร.ธัญญรัตน์ พุฑฒิพงษ์ชัยชาญ)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครพนท์ เนื้อไม้หอม)
คณบดีคณะมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์
วันที่ 23 ส.ค. 2561

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่ 23 ส.ค. 2561

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

บทคัดย่อ

ศุภกาญจน์ ไชยพิพัฒน์นนท์. 2559. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร วิชัยรัมย์ รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน. 160 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจำแนกตามเพศ และสถานสภาพตำแหน่ง 3) เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกลุ่มตัวอย่างมี 2 กลุ่ม การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกนได้ จำนวน 174 คน งานวิจัยเชิงคุณภาพใช้เทคนิคการสัมภาษณ์โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง จำนวน 18 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างใช้ T-Test และ F-Test ส่วนข้อมูลที่ได้จากเทคนิคการสัมภาษณ์ใช้วิเคราะห์แบบอุปมาน

ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคูเมืองจังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตาม เพศและสถานภาพตำแหน่งโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันสำหรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ ในการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรองค์กรผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานให้มากกว่านี้ควรกระตุ้นให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถให้ความไว้วางใจกับผู้ปฏิบัติงานในระดับที่ต่ำกว่าในการดำเนินโครงการหรือนโยบายที่มีความสำคัญ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร โดยมีการแบ่งงานอย่างชัดเจนและมีความเท่าเทียมกันความก้าวหน้าในหน้าที่จะต้องชัดเจนกว่านี้และต้องลดความเหลื่อมล้ำภายในองค์กรให้น้อยลง

คำสำคัญ : แรงจูงใจ การปฏิบัติงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

Suphakarn Chaipipatnon.2016. Motivation in the Operationof Personnel in Local Government Organization Khumuang District Buriram Province. Masterof Public Administration. Independent StudyAdvisors : Assistant Professor. Dr. Sthaporn Wichairam. Independent Study Co-advisor: Associate Pressor. Prachan Kanewan,160 pages.

The purposes of the study were 1) to study motivation in the operation of personnel inLocal Government OrganizationKhumuang District Buriram Province, 2) to compare personnel's opinions in Local Government Organization classified by gender and position status, 3) to investigate personnel' s opinions and suggestions about motivation in four aspects namely, working success, recognition, responsibility, and advancement. The sample group included two groups comprised 174 persons using Krejcie's and Morgan's table. Eighteen persons selected by purposive sampling were interviewed to collect data. The statistic used in the study were frequency, percentage andstandard deviation. The comparisonused T-test and F-test.The dada from the interview used inductive analysis.

The findings could be summarized that the motivation in the operation of personnel were overall at a high level. When comparing the personnel's opinions aboutmotivation, it Was found that both in overall and each aspect were not different. Opinions and suggestionsfrom the interview were as follows : Operation should be much more focused. Personnel should be encouraged to work as much as possible. Lower position wokers should be trusted to run the important policy by being clearly and equally assigned. The advancement on duty must be more clearly. And disparity within the organization must be reduced.

Keywords : Motivation, Operation, Local Governments Organization

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ได้แก่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร วิชัยรัมย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาแนะนำให้คำปรึกษาและเอาใจใส่แก้ไขข้อบกพร่องด้วยดี ทำให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ถูกต้องและเจ้าหน้าที่สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยที่ให้การประสานงานเป็นอย่างดีจึงขอขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือและแก้ไขเครื่องมือเพื่อการวิจัย คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์น้อย สุปิงคลัด ประธานวิทยาลัยชุมชนบุรีรัมย์ วิทยาลัยชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จีวัฒนา ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระชัย ยศโสธร รองคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ กุลฑานันท์ อาจารย์คณะมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ และนายเอียว เปรียบสม รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปะเคียบ

ขอขอบพระคุณบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ทุกๆ ท่านที่ให้ความร่วมมือในฐานะที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลและให้สัมภาษณ์ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณทุกๆ คนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานทุกๆ ท่าน เพื่อนร่วมหมู่เรียนที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแด่บิดา มารดา บูรพาจารย์ คณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอนให้เกิดสติปัญญาความรู้และวิชาชีพ ตลอดจนชี้นำคุณธรรมในการดำเนินชีวิตแก่ผู้วิจัย

ศุภกาญจน์ ไชยพิพัฒน์นนท์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ buriram rajabhat university

สารบัญ

หน้า

หน้าอนุมัติ ..... ก

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ข

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ค

กิตติกรรมประกาศ ..... ง

สารบัญ ..... จ

สารบัญตาราง ..... ช

สารบัญภาพ ..... ญ

บทที่

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

คำถามเพื่อการวิจัย 4

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4

สมมติฐานของการวิจัย 5

ขอบเขตของการวิจัย 5

ประโยชน์ของการวิจัย 6

นิยามศัพท์เฉพาะ 7

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 9

แนวคิดและทฤษฎีการบริหารองค์กร 9

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ 23

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 35

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 43

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น 49

บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ 68

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 71

3 วิธีดำเนินการวิจัย 76

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 76

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

สารบัญ(ต่อ)

บทที่ **หน้า**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 78
การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 81
การวิเคราะห์ข้อมูล..... 81
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 83

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 85
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 85
การวิเคราะห์ข้อมูล..... 85
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 86

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 110
วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 110
สมมติฐานของการวิจัย..... 110
วิธีดำเนินการวิจัย..... 111
สรุปผลการวิจัย..... 113
อภิปรายผล..... 114
ข้อเสนอแนะ..... 119
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้..... 119
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป..... 121

บรรณานุกรม..... 122

ภาคผนวก..... 131
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย..... 132
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองแบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 138
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 140
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 142
ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์..... 148
ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 152
ภาคผนวก ช ข้อมูลจากการสัมภาษณ์..... 155

ประวัติย่อของผู้วิจัย..... 161

สารบัญตาราง

ตาราง **หน้า**

4.1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 86

4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน..... 87

4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายข้อ..... 88

4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยภาพรวมและรายข้อ..... 89

4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมและรายข้อ..... 90

4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมและรายข้อ..... 92

4.7 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตาม เพศ โดยภาพรวมและรายด้าน..... 93

4.8 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามเพศ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายข้อ..... 93

4.9 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามเพศ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยภาพรวมและรายข้อ..... 95

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

4.10 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตาม เพศ ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมและรายข้อ..... 96

4.11 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตาม เพศ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมและรายข้อ..... 97

4.12 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน..... 98

4.13 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายข้อ..... 99

4.14 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยภาพรวมและรายข้อ..... 101

4.15 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมและรายข้อ..... 102

4.16 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยภาพรวมและรายข้อ..... 104

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

2.1 ทฤษฎีขั้นของความต้องการของมนุษย์..... 33
2.2 โครงสร้างของเทศบาล..... 66
2.3 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล..... 67

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ buriram rajabhat university

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาวะแวดล้อมได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งภายในและภายนอกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร เศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมาย รวมถึงสภาพการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจเป็นได้ทั้งโอกาส หรืออาจเป็นได้ทั้งภัยคุกคามต่อการพัฒนาองค์กร ดังนั้นหลายๆ องค์กรจึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมในด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันต่อสภาพแวดล้อมพร้อมที่จะรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่งแรงขับเคลื่อนสำคัญที่มีผลอย่างมากต่อการพัฒนาในด้านการดำเนินงานต่างๆ ก็คือบุคลากรที่พร้อมจะทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถ แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาในเชิงบวก เช่นมีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ มีความกระตือรือร้นและทำกิจกรรมนั้นๆ อย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาในเชิงลบเช่นนี้ สภาพแวดล้อมที่เฉื่อยชาทำกิจกรรมนั้นให้ผ่านไปไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับการทำกิจกรรมซึ่งการทำให้บุคคลนั้นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์กรจะต้องส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับบุคคลเหล่านั้น ซึ่งปัจจุบันการสร้างและส่งเสริมแรงจูงใจให้กับบุคลากรขององค์กรมีด้วยกันหลายปัจจัย เช่น ค่าตอบแทนสวัสดิการ สิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาเป็นต้นสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อระดับความต้องการด้านแรงจูงใจของบุคลากรทั้งสิ้น และนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงเพราะเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้

บุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กรการปฏิบัติงานให้องค์กรควรมีการตอบสนองความต้องการของบุคคลโดยปกติบุคคลจะทำงานไม่เต็มความสามารถยกเว้นบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานแรงจูงใจที่เหมาะสมทำให้มีการใส่ใจมากขึ้นหากหน่วยงานต้องการให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานและหาสิ่งจูงใจในการ

ทำงานด้านการบริหารบุคคลจึงมีส่วนสำคัญที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2541, หน้า 114)

แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ถ้าองค์กรใดบุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงเสมอก็จะมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความอดทนมีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานน้อยมาก และไม่คิดหนีงานดังนั้นการบริหารบุคลากรจะต้องพิจารณาและคำนึงถึงความบริสุทธิ์ยุติธรรมความเสมอภาคเพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรในองค์กรตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วงโดยไม่รู้สึกว่าตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงานและพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจจึงทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพและสำเร็จลุลวงไปด้วยดีและรวดเร็ว (ไพศาล มะระพฤกษ์วรรณ, 2542, หน้า 13)

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่งอาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่นๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้องดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเชาว์ปัญญาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต แรงจูงในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมต่างๆ ในการทำงานหากมีแรงจูงใจในทางบวกก็จะแสดงพฤติกรรมการทำงานออกมาในเชิงบวก ในทางกลับกันหากขาดแรงจูงใจในการทำงานก็จะแสดงพฤติกรมการทำงานออกมาในเชิงลบ จะเห็นด้ายว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างข้าราชการ พนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยผลักดันให้บุคลากรทำงานหรือทำอะไรบางอย่างสำเร็จไปได้นั้นเริ่มมาจากแรงจูงใจดังจะเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานบางคนทำงานหรือทำกิจกรรมใดๆ อย่างมีพลังมีชีวิตชีวา ตั้งอกตั้งใจ ขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้นแต่ขณะเดียวกันผู้ปฏิบัติงานบางคนไม่อยากทำงานไม่อยากจะทำกิจกรรมใดๆ หรือทำโดยผ่านไปวันๆ ในสภาพที่เฉื่อยชาเศร้าหมอง และไม่ได้สนใจว่าผลงานจะออกมาดีหรือไม่ดีแต่อย่างใดพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นเหล่านี้ล้วนเป็นผลมาจากแรงจูงใจของบุคคลแต่ละคนทั้งแรงจูงใจจากภายในตัวบุคคล และเป็นผลมาจากแรงจูงใจจากภายนอกตัวบุคคลอันเกิดจากสิ่งเร้า

ภายนอก คือสภาพการณ์ต่างๆ ขององค์กรทั้งทางกายภาพและสังคมทั้งการบริหารงานส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น (ชมพูนุท ศรีพงษ์, 2548, หน้า 25)

วิธีหนึ่งที่จะสร้างแรงจูงใจแก่ในชุมชนเพื่อให้เขาเหล่านั้นมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเอง ได้รัฐจึงได้การกระจายอำนาจการปกครองให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นการปรับปรุงการบริหารราชการแผ่นดินที่มุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองอย่างแท้จริงดังนั้นการเข้ามามีส่วนทางการเมืองของประชาชนจึงเป็นกิจกรรมทางการเมืองที่สำคัญสำหรับการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจที่ต้องการให้ประชาชนของท้องถิ่นได้มีการปกครองตนเอง โดยรัฐบาลต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักของการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการทำงานกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงินและมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะการกำหนดอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองให้เป็นไปตามกฎหมายบัญญัติโดยรัฐบาลเป็นผู้กำกับเท่าที่จำเป็นภายในกรอบของกฎหมายในทุกองค์กร (โกวิทย์ พวงงาม, 2550, หน้า 3)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ มีจำนวน 9 แห่ง และในจำนวน 9 แห่งนั้นมีอยู่ด้วยกัน 2 รูปแบบ การปกครองคือ เทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจทั้งที่เป็นข้าราชการการเมือง พนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างรวมทั้งสิ้นจำนวน 305 คน จำนวนนั้นต่างมีบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่กล่าวแล้ว บุคลากรจำนวนมากได้มีการทุ่มเทเสียสละอุทิศตน ทำหน้าที่ด้วยความเข็มแข็งจนทำให้ภารกิจหลายๆ ประการบรรลุเป้าหมายประสบความสำเร็จตามนโยบายของรัฐบาลและผู้บริหารแต่มีบุคลากรอีกจำนวนหนึ่งที่ทำหน้าที่เหมือนเป็นกาฝากทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อขอไปที่บางครั้งก่อให้เกิดความหนักใจกับผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่รับผิดชอบเรื่องนั้น การทำงานที่ขาดความรับผิดชอบ การทำงานที่ไม่มีความกระตือรือร้น ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากนิสัยส่วนตัวที่ปลูกฝังมานาน แต่อีกส่วนหนึ่งอาจมาจากแรงจูงใจในการทำงานหรือบางครั้งอาจไม่มีขวัญกำลังใจทำงานไปโดยไม่มีความคาดหวัง ตามที่บุคลากรในหน่วยงานเดียวกันมีพฤติกรรมที่ต่างกันมีความคิดที่ต่างกันจึงเป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับทฤษฎี XY ของ McGregor (1960, pp. 215 - 217, อ้างถึงในยงยุทธ เกษสาคร, 2544, หน้า 71) ได้เสนอสมมุติฐานธรรมชาติของมนุษย์ไว้ 2 ทฤษฎี คือ

ถ้าธรรมชาติของบุคคลไม่มีความความรับผิดชอบ เมื่อเจ้านายสั่งงาน เจ้านายนั้นจะต้องติดตามงานเป็นระยะหรือบ่อยๆ จึงจะได้งานเสร็จลักษณะนี้เรียกว่า ทฤษฎี X แต่ถ้ามนุษย์มีธรรมชาติของบุคคลมีความรับผิดชอบผู้บริหารสั่งงานครั้งเดียวไม่จำเป็นต้องติดตามเป็นระยะแต่งานก็กลับสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์จัดว่าเป็นกลุ่มของบุคคลที่อยู่ในทฤษฎี Y

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ มีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเมื่อได้ผลการวิจัยแล้วผู้วิจัยจะทำผลการวิจัยเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคูเมืองและที่อื่นๆ ทั่วประเทศ

คำถามเพื่อการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับใด

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามเพศ และสถานภาพตำแหน่ง มีความแตกต่างกันหรือไม่

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอย่างไรบ้าง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลกรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยจำแนกตามเพศ และสถานภาพตำแหน่ง

3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

สมมติฐานของการวิจัย

บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ มีเพศ และสถานภาพตำแหน่ง ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ จากการบูรณาการตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1987, p.302, อ้างถึงใน นิรมล กิติกุล, 2549, หน้า 39) ใน 4 ด้านได้แก่

1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

1.3 ด้านความรับผิดชอบ

1.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวนทั้งสิ้น 305 คนซึ่งประกอบด้วย พนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่น จำนวน 224 คน ลูกจ้างประจำจำนวน 26 คน และลูกจ้างตามภารกิจ จำนวน 55 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์, 2559, ไม่มีเลขหน้า)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากงานวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานโดยใช้เครื่องมือในการวิจัย 2 ประเภท คือแบบสอบถาม และเทคนิคการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 กลุ่ม ดังนี้

2.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม กรณีลูกจ้างประจำและพนักงานตามภารกิจจะใช้ประชากร ซึ่งมีจำนวน 26 และ 55 คน ตามลำดับ ส่วนพนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่นได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน

(Krejcie and Morgan, อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555, หน้า 149) ได้สุ่มตัวอย่าง จำนวน 174 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ ตามสัดส่วนด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยการจับฉลาก

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยกำหนดโควตา (Quota) จำนวน 18 คนได้แก่ พนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ของอำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 9 แห่งๆ ละ 2 คนคือ ปลัดและรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ตัวแปร ตัวแปรที่ศึกษามีดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 เพศ ได้แก่

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 สถานภาพตำแหน่ง ได้แก่

3.1.2.1 พนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่น

3.1.2.2 ลูกจ้างประจำ

3.1.2.3 พนักงานจ้างตามภารกิจ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ

3.2.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

3.2.3 ด้านความรับผิดชอบ

3.2.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

2. ทำให้ทราบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

3. เป็นสารสนเทศในการนำไปปรับปรุงพัฒนาด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามความมุ่งหมายและเพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของศัพท์ต่างๆ ตรงกัน ผู้วิจัยให้คำนิยมศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างที่เป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงแรงจูงใจของบุคลกรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 4 ด้าน ได้แก่

2.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน สามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน มีการฝึกอบรมทักษะความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงานและได้รับความสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและสามารถนำหลักคุณธรรมจริยาธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานและสามารถนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงในการทำงาน

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในงานที่ได้รับมอบหมายและได้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการได้รับการยกย่องชมเชยรวมไปถึงการได้รับคัดเลือกให้เป็นบุคลากรดีเด่นและมีความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน มีการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

2.3 ความรับผิดชอบ หมายถึงบุคลากรที่ได้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมและมีอิสระในการปฏิบัติงานได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงาน และมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้สามารถในการปฏิบัติงานและได้รับความเชื่อถือไว้ใจในการรับมอบหมายงานได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัดหรือเหมาะสม

2.4 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การฝึกอบรมทักษะในการทำงานมีการประเมินการปฏิบัติงานมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง มีความก้าวหน้าในหน่วยงาน และมีการสนับสนุน

จากผู้บังคับบัญชาสามารถถ่ายทอดงานประจำให้กับคนอื่นได้และขอเปลี่ยนสายงานในหน่วยงานเดียวกันได้

3. สถานภาพตำแหน่ง หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งออกเป็น

3.1 พนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่น

3.2 ลูกจ้างประจำ

3.3 พนักงานจ้างตามภารกิจ

4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ buriram rajabhat university

บทที่ 2
เอกสารงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารต่างๆ และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐานและเป็นแนวทางการวิจัย โดยกำหนดกรอบของการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีการบริหารองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีความต้องการของมนุษย์
3. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
6. บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีการบริหารองค์กร

การบริหารองค์กรที่บุคคลกลุ่มหนึ่งที่มารวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน และดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันอย่างมีขั้นตอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น โดยมีทั้งองค์กรที่แสวงหาผลกำไร คือ องค์กรที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจ เช่น บริษัทห้างหุ้นส่วน และองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร คือองค์กรที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์เป็นหลัก เช่น สมาคม สถาบัน องค์กร เป็นเทคนิคพื้นฐานการบริหารอย่างหนึ่ง มีลักษณะเป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์กรนั้นๆ ขึ้นมาเป็นการช่วยให้ทราบถึงตำแหน่งหน้าที่ สถานะ และการควบคุมบังคับบัญชาอย่างกว้างๆ ทำให้สามารถจัดโครงสร้างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นดำเนินงานตามนโยบายภายในขอบเขตจำกัด ซึ่งกำหนดขึ้น โดยผู้บริหารระดับสูง ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารระดับล่างลงมาเป็นผู้ปฏิบัติให้บรรลุนโยบาย

ความหมายของการบริหาร

การบริหารนั้นเกิดขึ้นเมื่อมนุษย์มาอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม เพื่อทำงานสนองความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง การบริหารมีความหมายเดียวกับภารกิจ หรือบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารมีความหมายเดียวกับภารกิจหรือบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร เป็นสิ่งที่ต้องยึดถือเป็นจุดยืนสำหรับปฏิบัติกิจกรรมในการบริหารงาน ซึ่งเป็นลำดับขั้นในการบริหารงาน หรือหมายถึงขอบข่าย

ของงานต่างๆ ที่อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของนักบริหารไปสู้เป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารงานนั้นได้มีนักวิชาการได้ให้ความการบริหารไว้ ดังนี้

เจริญผล สุวรรณโชติ (2544, หน้า 232) ได้ให้ความหมายของการบริหารหมายถึง กิจกรรมในการบริหารทรัพยากรและกิจกรรมงานอื่นๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ใช้ในการบริหารสูง เน้นที่การกำหนดนโยบายและแผนเป็นสำคัญ มักใช้ในการบริหารรัฐ กิจการบริหารถือเป็นศิลป์ของสถาบันในสังคมที่ดำเนินการตามที่มนุษย์กำหนดให้เป็น ไปตามระเบียบที่วางไว้จนถึงจุดหมายปลายทางหรือความสำเร็จของงาน

สมยศ นาวีการ (2545, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นและใช้บุคคลอื่นเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร ทั้งองค์กรที่แสวงหากำไรและไม่แสวงหากำไร ขนาดเล็กและขนาดใหญ่ องค์กรทุกประเภทต้องมีผู้บริหาร และผู้บริหารทุกคนต้องเกี่ยวข้องกับกิจกรรม ดังนี้การวางแผนควบคุม การจัดองค์กร การจัดหาบุคคลและการฝึกอบรม การเป็นผู้นำ การจัดการความขัดแย้ง กิจกรรมเหล่านี้ต้องอาศัยกระบวนการพื้นฐานสองอย่างคือ การตัดสินใจและการติดต่อสื่อสาร และความเข้าใจเรื่องบุคคล กลุ่มและองค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2546, หน้า 18) ให้ความหมายของบริหารว่า การบริหาร หมายถึง งานของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้องกระทำ เพื่อให้กลุ่มต่างๆ ที่มีคนหมู่มากมารวมกัน และร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนสำเร็จผลโดยได้ประสิทธิภาพ

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2547, หน้า 4) ได้ให้ความหมาย การบริหาร หมายถึง กลุ่มของกิจกรรมประกอบด้วย การวางแผนการจัดองค์กร การสั่งการหรือการชี้นำ และการควบคุม ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร เพื่อนำไปใช้ให้ประโยชน์ และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลครบถ้วน

จากความหมายที่นักวิชาการกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหาร การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุมกำลังความสามารถของสมาชิกขององค์กร และทรัพยากรอื่นๆ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้กระบวนการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นและใช้บุคคลอื่นเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร ทั้งองค์กรที่แสวงหากำไรและไม่แสวงหากำไร ขนาดเล็กและขนาดใหญ่ องค์กรทุกประเภทต้องมีผู้บริหารและผู้บริหารทุกคนต้องเกี่ยวข้องกับกิจกรรมและนำไปใช้ให้ประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลครบถ้วน

ความสำคัญของการบริหาร

องค์กรทุกแห่งมีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายบางอย่าง โดยที่การบริหารของผู้บริหารเป็นปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร โดยตรงจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจในภาระหน้าที่และความรับผิดชอบงานด้านบริหาร ทั้งต่อตนเอง ต่อกลุ่ม อสังคมและต่อประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องกัน ดังมีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2541, หน้า 14) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารองค์กรว่าผู้บริหารทุกองค์กรต่างเกี่ยวข้องกับการบริหารระบบย่อย 2 ระบบ คือ

1. ระบบงาน ซึ่งก็คือทรัพยากรที่ไม่มีชีวิต ได้แก่ ทรัพย์สิน เงินทุน เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์

2. ระบบคน คือมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคล ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรต่างๆ หรือสิ่งของเพื่อจะก่อให้เกิดผลสำเร็จกับองค์กร

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2541, หน้า 39) ได้กล่าวว่า ที่ใดมีประเทศที่นั่นย่อมมีการบริหาร เป็นคำกล่าวที่แสดงให้เห็นว่า เมื่อมนุษย์อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มธรรมชาติอีกทั้งในแต่ละกลุ่มจะต้องมี “ผู้นำกลุ่ม” รวมทั้งมี “แนวทางหรือวิธีควบคุมดูแลกันภายในกลุ่ม” เพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย สภาพเช่นนี้วิวัฒนาการตลอดมาโดยผู้นำกลุ่มขนาดใหญ่ เช่น ในระดับของภาครัฐในปัจจุบันอาจเรียกว่า “ ผู้บริหาร” ขณะที่การควบคุมดูแลกันในกลุ่มนั้น เรียกว่า การบริหาร (Administration) หรือการบริหารราชการ (Public administration) ด้วยเหตุผลนี้มนุษย์จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงการบริหารได้

พนิดา เล๊าะนะ (2546, หน้า 32) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารไว้ดังนี้

1. การบริหารเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้ทุกองค์กรดำเนินไปได้ ทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐภาคธุรกิจหรือภาคเอกชนอื่นๆ ต่างก็ดำเนินการโดยอาศัยการบริหารทั้งสิ้น อาจกล่าวได้ว่าความสำคัญของการบริหารอยู่ที่กิจกรรมทางการบริหารที่มีต่อเจ้าขององค์กร ซึ่งรวมถึงผู้ถือหุ้นและสมาชิกทุกคน รวมตลอดถึงประชาชนในสังคมซึ่งเป็นผู้ใช้สินค้าและบริการอันเป็นผลผลิตขององค์กรนั้น

2. การตัดสินใจทางการบริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการผลิตและการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อองค์กรและสังคมโดยส่วนรวมด้วย อาจกล่าวได้ว่า การบริหารมีความสำคัญต่อมาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชนในแง่ความรับผิดชอบที่การจัดการต่อการผลิตสินค้าและบริการที่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยของผู้บริโภคและผู้รับบริการ ต่อการรักษาสภาพแวดล้อมและต่อความสันติสุขของสังคม

3. การบริหารก่อให้เกิดสภาวะการสร้างงาน ซึ่งมีผลต่อการยกระดับรายได้และรูปแบบในการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งการได้บริโภคสินค้าและการบริการที่มีคุณภาพดียิ่งขึ้น อาจกล่าวได้ว่าการบริหารมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศด้วย

จากความสำคัญของการบริหารสรุปได้ว่า การบริหารมีความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ในการองค์กรอีกทั้งมีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชน เพราะการบริหารที่มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรและการบริหารจะต้องกำหนดเป้าหมายขององค์กรมีความสำคัญต่อมาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชนรวมทั้งการผลิตสินค้าและการบริการที่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยของผู้บริโภคและผู้รับบริการ การบริหารที่ดีจะยกระดับรายได้และรูปแบบในการดำเนินที่ดีขึ้นและการบริการที่มีคุณภาพดียิ่งขึ้น อาจกล่าวได้ว่าการบริหารมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศด้วยนั้น

ทฤษฎีการบริหารองค์กร

การบริหารองค์กรที่ดีนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่างๆ ที่มีผลต่อการบริหารองค์กร หรือหามูลเหตุที่ทำให้เกิดองค์กร มีนักวิชาการได้ใช้ทฤษฎีในการบริหารองค์กรไว้ 3 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีการบริหารของ Henri Fayol (2004, p. 110, อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2545, หน้า 86) ได้เสนอทฤษฎีการบริหารโดยมีความเชื่อว่าเป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร (Administrative) ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาล โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร(Management functions) ซึ่งประกอบด้วยการบริหาร 5 ประการ คือ

1.1 การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

1.2 การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจำต้องจัดให้มีโครงการของงานต่างๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของ และตัวคนอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

1.3 การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่การสั่งการงานต่างๆ ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้ผลสำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของ

คนงานและองค์การที่มีอยู่ รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด นอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วย หากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพ การไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็นต้องทำ

1. 4 การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

1.5 การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่างๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้กับแผนที่ได้วางไว้

2. ทฤษฎีการบริหารของ Max Weber (19966, p. 221, อ้างถึงใน ธีเรก วิทยายุทธ, 2550, หน้า 53) เป็นบุคคลแรกที่บรรยายลักษณะระบบราชการไว้อย่างละเอียด จนในปัจจุบันระบบราชการของ Weber ได้กลายเป็นระบบราชการในอุดมคติ (Ideal typebureaucracy) และได้มีความพยายามที่จะใช้ตัวแบบดังกล่าวนี้ สร้างระบบราชการในประเทศต่างๆ ซึ่งลักษณะของระบบราชการแบบ Weber มีดังนี้

2.1 ระบบราชการอาศัยอำนาจตามกฎหมาย

2.2 ข้าราชการต้องขึ้นต่อคำสั่ง เฉพาะที่ชอบด้วยกฎหมายในการปฏิบัติงานเท่านั้น ไม่มีภาระผูกผันอย่างอื่น นอกเหนืองานในหน้าที่

2.3 มีการจัดสายการบังคับบัญชาลดหลั่นกันไป

2.4 มีการเลือกสรรบุคคลอย่างมีหลักเกณฑ์ตามความรู้ ความสามารถ

2.5 การเลือกสรร อาศัยความรู้ทางเทคนิค ซึ่งมีการวัดผลโดยการสอบหรือโดยประกาศนียบัตรหรือทั้งสองอย่าง

2.6 ข้าราชการมีเงินเดือนประจำ และบำนาญ เงินเดือนเป็นไปตามตำแหน่งชั้นยศ

2.7 การรับราชการถือเป็นอาชีพอย่างเดียว หรืออย่างน้อยก็เป็นอาชีพหลัก

2.8 การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามอาวุโส หรือตามความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือทั้งสองอย่าง การเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา

2.9 ข้าราชการทำงานโดยไม่ใช้ตำแหน่ง แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว ข้าราชการทำงานโดยแยกตัวออกจากการเป็นเจ้าของปัจจัยการบริหาร

2.10 ข้าราชการต้องขึ้นต่อระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ในการปฏิบัติราชการ

3. ทฤษฎีการบริหารของ Luther Gulick (193, unpaged, อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ศักดิ์ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2551, หน้า 111 - 113) ได้กล่าวถึงกระบวนการไว้7ขั้นตอน “ POSDCoRB”

มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 P = Planning (การวางแผน) เป็นการคาดคะเนเหตุการณ์การต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งต้องคำนึงถึงทรัพยากรภายในองค์การ และสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อให้แผนที่กำหนดขึ้นมีความรอบคอบและสามารถไปปฏิบัติ

3.2 O = Organizing (การจัดองค์กร) เป็นการจัดองค์กรที่เป็นส่วนราชการโดยจัดแบ่งตามความชำนาญเฉพาะอย่าง ออกเป็นกรม ฝ่าย แผนก จะพิจารณาปริมาณงานคุณภาพขนาดของการควบคุม และพิจารณาแบ่งสายงานหลัก และสายงานที่ปรึกษาโดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควบคู่กันไป

3.3 S = Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) เป็นการคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาดำรงตำแหน่งภายในองค์การ โดยพิจารณาจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมให้ได้ในปริมาณที่เพียงพอจะทำให้งานสำเร็จได้

3.4 D = Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) เป็นการกำกับดูแล สั่งงานผู้ใต้บังคับบัญชาโดยอาศัยลักษณะความเป็นผู้นำ การจูงใจ ศิลปะการปกครองคน และการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

3.5 Co = Coordinating (การประสานงาน) เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทุกฝ่ายทั้งในระดับสูงและต่ำ และการสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

3.6 R = Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) เป็นการนำเสนอผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บริหาร โดยมีการติดต่อสื่อสารแบบเป็นลายลักษณ์อักษร

3.7 B = Budgeting (การงบประมาณ) เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงานโดยใช้วงจรงบประมาณ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ การเตรียมขออนุมัติงบประมาณการเสนอให้ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบการดำเนินงานสานการบังคับบัญชา การจัดบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ การทำงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว ต้องปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด

จากทฤษฎีทั้ง 3 ทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ทฤษฎีการบริหารงานต้องประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์กร การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน การควบคุม และการบริหารตามหลักทฤษฎีระบบราชการ มีการจัดสายการบังคับบัญชา มีการเลือกสรรบุคคลอย่างมีหลักเกณฑ์ตามความรู้ ความสามารถ และมีการจัดบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ การทำงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว ต้องปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดและที่สำคัญ

ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีและจะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด

องค์ประกอบของการบริหาร

องค์กรจะต้องมีการบริหารที่ดีและมีองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจึงจะทำให้การบริหารนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ดังมีนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

สมยศ นาวีการ (2544, หน้า 12) ได้กล่าวว่าการบริหารหรือการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ต้องมีองค์กร (Organizing) และองค์กรนั้นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์อันแน่ชัด

2. ต้องมีคนทำงาน คนซึ่งทำงานนี้จะต้องมีคนทำงานร่วมกัน ดังนั้น คนจึงเป็นส่วนสำคัญในการบริหารหรือการทำงาน

3. ต้องมีทรัพยากรในการบริหาร ซึ่งนอกจากคนแล้วจะต้องมีทรัพยากรอื่นที่สำคัญ ได้แก่ เงิน วัสดุ วิธีในการทำงาน

4. ต้องมีการจัดการในการบริหารหรือการทำงานเป็นต้น ว่าการจัดสายงานบังคับบัญชาการกำหนดระเบียบวิธีทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์

มัลลิกา ต้นสอน (2545, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการบริหาร (Administration) หมายถึงการกำหนดแนวทางหรือนโยบายการสั่งการอำนวยการสนับสนุนและการตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ

Robbin (2002, p.12, อ้างถึงใน ประจักษ์ ผลเรือง, 2546, หน้า 34) ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารไว้ ดังนี้

1. Human resource (Man) คือ ทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารหรือพนักงานระดับต่างๆ ในองค์กร ซึ่งคนเหล่านี้จะนำวัตถุดิบหรือทรัพยากรอื่นๆ มาเข้ากระบวนการจัดการขององค์กรเพื่อให้เกิดผลผลิตตามวัตถุประสงค์

2. Capital (Money) คือ ทุนอาจจะเป็นเงินทุน งบประมาณหรือที่ดินที่จำเป็นในการผลิตหรือดำเนินกิจกรรม

3. Management rawmaterial คือ วัตถุดิบตั้งต้นที่จะนำเข้าสู่กระบวนการผลิตเพื่อให้ได้ผลผลิตหรืออาจเป็นวัสดุ เครื่องจักร ครุภัณฑ์ต่างๆ ที่จำเป็นในการผลิต

4. Management คือกลุ่มกระบวนการที่ประกอบด้วย แผนกการจัดการ การอำนวยการและการควบคุมงานซึ่งกระบวนการเหล่านี้ทรัพยากรบุคคลจะเป็นส่วนประกอบสำคัญในการกระทำกับวัตถุดิบโดยใช้ทุนเข้ามาช่วยเพื่อให้เกิดผลผลิตตามวัตถุประสงค์

5. Information คือ ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อองค์กร

จากองค์ประกอบของการบริหารข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการบริหารองค์กรนั้นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์อันแน่ชัด จะต้องมีคนทำงาน ซึ่งการทำงานนี้จะต้องมีคนทำงานร่วมกัน ดังนั้นคนจึงเป็นส่วนสำคัญในการบริหารหรือการทำงานที่ดีและกระบวนการเหล่านี้ทรัพยากรบุคคลจะเป็นส่วนประกอบสำคัญในการกระทำกับวัตถุดิบโดยใช้ทุนเข้ามาช่วยเพื่อให้เกิดผลผลิตตามวัตถุประสงค์และจะต้องมีทรัพยากรในการบริหาร ซึ่งนอกจากคนแล้วจะต้องมีทรัพยากรอื่นที่สำคัญ ได้แก่ เงิน วัสดุ วิธีในการทำงานและการควบคุมงานซึ่งกระบวนการเหล่านี้ทรัพยากรบุคคลจะเป็นส่วนประกอบสำคัญในการกระทำกับวัตถุดิบโดยใช้ทุนเข้ามาช่วยเพื่อให้เกิดผลผลิตตามวัตถุประสงค์

กระบวนการบริหาร

การบริหารคือการกำหนดทิศทางของหน่วยงาน กลุ่มงานหรือการดำเนินงานในหน้าที่ต่างๆ ให้ใช้ทรัพยากรทั้งหลายที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) ครอบคลุมถึงการใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาดเหมาะสมและคุ้มค่า (Cost – effective) ส่วนการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effective) นั้น หมายถึงการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง (Rightdecision) และมีการปฏิบัติการสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ได้ ดังมีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

Luther Guliek (1969, p.17, อ้างถึงใน ศิริอร ขันธหัตถ์, 2544, หน้า 23) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารไว้ 7 ขั้นตอน เรียกว่า “POSDCoRB” คือ

1. Planning การวางแผน คือ การวางเค้าโครงกิจกรรมซึ่งเป็นการเตรียมการก่อนลงมือปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินการสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. Organizing การจัดองค์กร คือ การกำหนดโครงสร้างขององค์การ โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับงาน เช่น การแบ่งงาน (Divisionof work) เป็นกรม กอง หรือแผนก โดยอาศัยปริมาณงาน คุณภาพงาน หรือจัดตามลักษณะของงาน (Specialization)

3. Staffing การจัดบุคลากรปฏิบัติงาน คือ เรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนั่นเอง ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้

4. Directing การอำนวยการ คือ ภารกิจในการใช้ศิลปะในการบริหารงานเช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษย์สัมพันธ์ (Human relations) การจูงใจ (Motivation) และการตัดสินใจ (Decision making) เป็นต้น

5. Coordinating การประสาน คือ การประสานให้ส่วนต่างๆ ของกระบวนการทำงานมีความต่อเนื่องกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น

6. Reporting การรายงาน คือ กระบวนการและเทคนิคของการแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาตามชั้นได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน โดยที่มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (Communication) ในองค์การอยู่ด้วย

7. Budgeting การงบประมาณ คือ ภารกิจที่เกี่ยวกับการวางแผนการทำบัญชีการควบคุมเกี่ยวกับการเงินและการคลัง

มัลลิกา ต้นสอน (2545, หน้า 10) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหาร มีความเป็นสากลที่ใช้ในการดำเนินการ ได้ทุกองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ ตลอดจนได้รับการยอมรับว่าเป็นงานสำคัญและมีความจำเป็นต่อทุกองค์กร ผู้บริหารจะต้องบริหารอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบตามกระบวนการบริหาร

รัตนา อัตภูมิสุวรรณ์ (2547, หน้า 37) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารเป็นกลไกและเป็นตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวล ผลักดันและกำกับให้ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นทรัพยากรในการจัดการประเภทต่างๆ สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ การเข้าใจถึงกระบวนการบริหารจัดการฝึกฝนให้มีทักษะสูงขึ้นจะช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้ กิจกรรมพื้นฐาน 4 ประการที่ทำให้เกิดกระบวนการบริหาร มีดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดเป้าหมาย แผนงาน และการตัดสินใจหาวิธีการที่ดีที่สุดที่ทำให้เป้าหมายนั้นบรรลุผลสำเร็จ

2. การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง กระบวนการในการจัดตั้งและจัดวางทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรที่ไม่ใช่บุคคล โดยวางแผนให้สามารถบรรลุผลสำเร็จขององค์กร

3. การนำและการสั่งการ (Leading and directing) หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในการที่จะให้บุคคลอื่นมีพฤติกรรมในการทำงานที่ต้องการและทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. การควบคุม (Controlling) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปตามมาตรและเป้าหมายที่องค์กรคาดหวังและกำหนดไว้

จากกระบวนการบริหารข้างต้นสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารที่ประกอบไปด้วยหน้าที่หลัก 4 ประการนี้ เป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารพึงต้องปฏิบัติโดยที่กระบวนการบริหารจัดการ 4 ด้านนี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและกันตลอดเวลา ซึ่งผู้บริหารจะเป็นผู้ทำหน้าที่ในกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่ทั้ง 4 ประการนี้และกระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในการที่จะให้บุคคลอื่นมีพฤติกรรมในการทำงานที่ต้องการและ

ทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและการตัดสินใจหาวิธีการที่ดีที่สุดที่ทำให้เป้าหมายนั้นบรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ การเข้าใจถึงกระบวนการบริหารจัดการ

ความหมายขององค์กร

การรวมกลุ่มบุคลากรหลายๆ คนมาร่วมกัน เพื่อดำเนินงานร่วมกันจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการรวมกลุ่มของบุคลากรดังกล่าวจะต้องมีความถาวร มีการจัดกำหนด อำนาจ หน้าที่ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ให้บุคลากรแต่ละคนได้ยึดถือปฏิบัติ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายขององค์การ ไว้ดังนี้

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540, หน้า 5) ได้ให้ความหมายขององค์กร หมายถึงกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งซึ่งมาร่วมกันดำเนินการใดๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดขึ้นเป็นหน่วยงานที่มีระบบมีสายการบังคับบัญชาที่แน่นอน มีการแบ่งงานกันทำมีการประสานงาน และให้ความร่วมมือกันทำงานในหน่วยงานนั้นเพื่อจัดเป็นองค์การให้บริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์การดังกล่าว

เสนาะ ติเยาว์ (2544, หน้า 4) ได้ให้ความขององค์กร หมายถึง การที่คนรวมตัวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน การที่บุคคลมาร่วมกันทำงานนั้นไม่ได้เกิดขึ้น โดยบังเอิญหรือเกิดขึ้นโดยไม่ได้ตั้งใจ แต่การรวมตัวเป็นไปอย่างเป็นระบบ และมีการประสานงานกันอย่างมีรูปแบบที่ดี การทำงานร่วมกันของคนจะทำให้ได้ผลงานมากกว่าต่างคนต่างทำ

นิรมล กิติกุล (2549, หน้า 3) ได้ให้ความหมายขององค์กรหมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หรือกลุ่มคนที่ร่วมกันทำงานตามวัตถุประสงค์เฉพาะกลุ่ม หรือกลุ่มคนที่ร่วมกันทำงานอย่างมีระบบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุด

จากความหมายที่นักวิชาการกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความหมายองค์กรหมายถึง การรวมกลุ่มของมนุษย์ตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มารวมกลุ่มกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน และในการที่จะให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ร่วมกันนั้น มนุษย์จะต้องมีการแบ่งงานกันทำ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของกันและกันมีการติดต่อสื่อสารและมีการประสานงานกันอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะให้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้ร่วมกันกำหนดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลการทำงานทำงานตามวัตถุประสงค์เฉพาะกลุ่ม หรือกลุ่มคนที่ร่วมกันทำงานอย่างมีระบบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุด

ประเภทขององค์กร

องค์กรที่ดีมีการปฏิบัติตามแผนงานช่วยให้ฝ่ายบริหารและผู้ที่ปฏิบัติงานทุกคนทราบว่าตนมีหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดดังนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

สมคิด บางโม (2548, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ประเภทขององค์กรสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

1. องค์กรแบบเป็นทางการ (Formal organization) เป็นองค์กรที่มีการจัดโครงสร้างอย่างเป็นระเบียบแบบแผนแน่นอน การจัดตั้งมีกฎหมายรองรับ บางแห่งเรียกว่า องค์กรรูปนัย ได้แก่ บริษัท มูลนิธิ หน่วยราชการ กรม โรงพยาบาล โรงเรียน ฯลฯ ซึ่งการศึกษาเรื่ององค์กรและการจัดการจะเป็นการศึกษาในเรื่องขององค์กรประเภทนี้ทั้งสิ้น

2. องค์กรแบบไม่เป็นทางการ (Informal organization) เป็นองค์กรที่รวมกันหรือจัดตั้งขึ้นด้วยความพึงพอใจและมีความสัมพันธ์กันเป็นส่วนตัว ไม่มีการจัดระเบียบโครงสร้างภายในมีการรวมตัวกันอย่างง่ายๆ และเลิกล้มได้ง่ายองค์กรแบบนี้เรียกว่าองค์กรอรูปนัยหรือ องค์กรนอกแบบ เช่น ชมรมต่างๆ หรือกลุ่มต่างๆ อาจเป็นการรวมกลุ่มกันตามความสมัครใจของสมาชิกกลุ่ม ซึ่งเนื่องมาจากรายได้ อาชีพ รสนิยม ศาสนา ประเพณี ตำแหน่งงาน ฯลฯ

นิรมล กิติกุล (2549, หน้า 5 - 8) ได้กล่าวว่า ประเภทขององค์กรสามารถแยกได้หลายประเภทแล้วแต่ลักษณะขององค์กร และเกณฑ์ของผู้จัดแบ่งว่าจะใช้เกณฑ์อะไรเป็นหลักในการพิจารณา เช่น

1. การจำแนกประเภทขององค์กรตามลักษณะพื้นฐานของสังคม โดยพิจารณาตามความรู้สึกและลักษณะการดำเนินชีวิตของสังคม โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท

1.1 องค์กรปฐมภูมิ (Primary organization) เป็นองค์กรเบื้องต้นหรือองค์กรพื้นฐานที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติมิได้ตั้งไว้หรือไม่ได้กำหนดวัตถุประสงค์อย่างเด่นอชัดอาจเป็นความสัมพันธ์กันเป็นส่วนตัว เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อนบ้านใกล้เรือนเคียงฯลฯ

1.2 องค์กรทุติยภูมิหรือองค์กรมัธยม (Secondary organization) เป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ขึ้น มีจำนวนสมาชิกมากขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรมีเหตุผล ไม่เป็นส่วนตัว มีวัตถุประสงค์เพื่อสนองความต้องการของสมาชิกภายในและภายนอกองค์กร

2. ประเภทขององค์กรตามลักษณะการจัดระเบียบภายในองค์กรหรือตามโครงสร้าง โดยใช้หลักพิจารณาจากโครงสร้างขององค์กร แสดงถึงความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและสายการบังคับบัญชา ว่ามีระบบระเบียบการทำงานภายในองค์กรอย่างไรซึ่งสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท

2.1 องค์กรที่มีรูปแบบ (Formal organization) ซึ่งอาจจะเรียกว่าองค์การรูปนัยหรือองค์กรแบบทางการ องค์กรแบบนี้จะมีระบบการทำงานร่วมกันของกลุ่มคนที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน โดยอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่และผู้นำลักษณะสำคัญขององค์กรที่มีรูปแบบ สรุปได้ดังนี้

2.1.1 ความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การเป็นไปตามระเบียบแบบแผน และกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2.1.2 การดำเนินงานของสมาชิกเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน การติดต่อสื่อสารจึงเป็นไปตามแบบพิธีการ

2.1.3 การบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนฐานะและโยกย้ายสมาชิกที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นระเบียบแบบแผน

2.1.4 การควบคุมบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับขั้น หรือตามโครงสร้างขององค์กร

2.1.5 มีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบและมีสัดส่วนที่แน่นอนองค์กรแบบเป็นทางการหรือองค์กรรูปนัย เป็นองค์กรที่มีการปฏิบัติตามแผน ช่วยให้ฝ่ายบริหารและผู้ที่ปฏิบัติงานทุกคนทราบว่าตนมีหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ตัวอย่างขององค์กรประเภทนี้ ได้แก่หน่วยงานของรัฐบาล สถาบันการศึกษาต่างๆ

2.2 องค์กรที่ไร้รูปแบบ (Informal organization) ซึ่งอาจเรียกว่า องค์กรที่ไม่เป็นทางการหรือองค์กรอรูปนัย คือสังคมกลุ่มเล็กๆ สร้างขึ้นเมื่อสนองความต้องการเฉพาะสมาชิก จะไม่มีโครงสร้าง กฎ ระเบียบแน่นอน ขึ้นอยู่กับความพอใจและสมัครใจ โดยถือความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นหลักสาเหตุที่เกิดองค์กรที่ไร้รูปแบบองค์กรมีรูปแบบ วางระเบียบแบบแผนและกฎเกณฑ์ไม่แน่นอน ของการทำงาน มีภูมิหลังคล้ายกัน มีความมุ่งหมายคล้ายกัน ที่การทำงานเดียวกันมีหลายหน่วยงาน หลายแผนก องค์กรที่ไร้รูปแบบอาจเกิดจากสาเหตุหลายประการ ดังนี้

2.2.1 มีภูมิหลังคล้ายกัน (Common backgrounds) คนงานที่มีพื้นฐานคล้ายคลึงกันดึงดูดใจต่อกัน เป็นต้นว่า อายุ การศึกษา อาชีพ ความสนใจที่นอกเหนืองานประจำ

2.2.2 ความมุ่งหมายคล้ายกัน (Common purpose) มีเป้าหมายเหมือนกัน เช่น กลุ่ม QC สหภาพแรงงาน อาสาสมัครพัฒนาเรียกร้องค่าแรงงาน ฯลฯ

2.2.3 ที่ตั้งทางกายภาพ (Physical location) คนทำงานใกล้ชิดในที่ทำงานเดียวกันมีหลายหน่วยงาน หลายแผนก จึงมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็นในเวลาพัก

2.2.4 องค์กรมีรูปแบบ วางระเบียบแบบแผนและเกณฑ์ไม่แน่นอน หรือดีพอเกิดความล่าช้าของการทำงาน ทำให้เกิดการลัดขั้นตอน เกิดการติดต่อเป็นส่วนตัวเพื่อความเร็ว

3. การจำแนกประเภทขององค์กรตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

3.1 องค์กรธุรกิจ (Business organization) ตั้งขึ้นการค้าและกำไร เช่น ห้างร้าน บริษัท หรือธุรกิจเอกชน

3.2 องค์กรรัฐบาล (Govemental organization) ตั้งขึ้นเพื่อให้บริการควบคุม ส่งเสริมรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น กระทรวง ทบวง กรมต่างๆ

3.3 องค์กรเพื่อประโยชน์ทางสังคม (Social organization) ตั้งขึ้นเมื่อสนองความต้องการทางสังคม อำนวยความสะดวก ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อประโยชน์ของสังคมไทยเฉพาะ เช่น สมาคม สโมสร องค์กรทางศาสนา เป็นต้น

3.4 องค์กรวิชาชีพ (Professional organization) ตั้งขึ้นเมื่อรักษา หรือธำรงไว้เพื่อความ เจริญก้าวหน้า ในกลุ่มบุคคลอาชีพหนึ่งอาชีพใด โดยเฉพาะเป็นองค์การทางสังคมชนิดหนึ่ง เช่น สมาคมนักบัญชี ทนายความ แพทย์ เป็นต้น

4. การจำแนกประเภทขององค์กร โดยยึดหลักความเป็นเจ้าของ และแหล่งเงินทุนอุดหนุน ซึ่งจำแนกองค์กรได้ตามลักษณะ

ลักษณะที่ 1 เป็นองค์กรซึ่งรัฐเป็นเจ้าของและได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐด้วย เช่น สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็น

ลักษณะที่ 2 เป็นองค์กรซึ่งรัฐเป็นเจ้าของแต่ได้รับเงินอุดหนุนส่วนใหญ่จากเอกชน เช่น องค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพมหานคร (ขสมก.)

ลักษณะที่ 3 เป็นองค์กรซึ่งเอกชนเป็นเจ้าของ แต่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐ เช่น โรงเรียนราษฎร์ โรงงานอุสาหกรรมบางชนิด เป็นต้น

ลักษณะที่ 4 เป็นองค์กรซึ่งเอกชนเป็นเจ้าของและได้รับเงินอุดหนุนจากเอกชนโดยตรงเช่นห้างสรรพสินค้า โรงแรม โรงภาพยนตร์ เป็นต้น

จุมพจน์ วนิชกุล (2554, ออนไลน์) ได้กล่าว การจำแนกประเภทขององค์กรอาจจำแนกได้หลายลักษณะ เช่น จำแนกตามความมุ่งหมายที่จัดตั้งองค์กร จำแนกตามหน้าที่และความรับผิดชอบ จำแนกตามหลักการจัดระเบียบภายในองค์กร หรือ จำแนกตามหลักการอื่นๆ องค์กรที่จำแนกตามหลักการจัดระเบียบภายในองค์กร หรือ จำแนกตามหลักการอื่นๆ องค์กรที่จำแนกตามหลักการจัดระเบียบภายในองค์กรนิยมจัด มี 2 รูปแบบ ดังต่อไปนี้

1. องค์กรรูปนัย (Formal organization) เป็นการจัดองค์กรที่มีระเบียบแบบแผน มีโครงสร้างชัดเจนเช่น การจัดโครงสร้างของหน่วยงานราชการ บริษัทห้างร้าน อุตสาหกรรม วัด โรงเรียน มูลนิธิ สมาคม สถาบัน ฯลฯ โดยมีธรรมชาติดังต่อไปนี้ คือ

1.1 การจัดแบ่งไปตามลักษณะพิเศษ (Specialization) เช่นเมื่อองค์กรมีขนาดใหญ่ขึ้นก็มีการแบ่งออกเป็นสายงาน แต่ละส่วนงานที่ถูกจัดแบ่งงานนั้นก็จะมีคนจำนวนหนึ่ง ที่แต่ละคนต่างต้องมีการรับหน้าที่และความรับผิดชอบกันไป เช่น แม้แต่ร้านตัดเย็บเครื่องหนัง เมื่อมีการขยายงานมากขึ้นก็มีการแบ่งแยกกิจกรรมตัดหนังเป็นส่วนหนึ่งงานเย็บหนังเป็นส่วนหนึ่งและ

งานตบแต่ง เพื่อความสวยงามเป็นอีกส่วนหนึ่ง เป็นต้น

1.2 การทำระบบให้เป็นมาตรฐาน (Standardization) กิจการใดที่มีการทำกันบ่อยๆ แต่ไม่มีการทำความตกลงกันเกิดเป็นความสับสน ซับซ้อนยากแก่ผู้ปฏิบัติงาน ก็จะมีการหาข้อยุติและสามารถหาทางออกในการปฏิบัติได้เหมือนๆ กัน เช่นการกำหนดอัตราเงินเดือนเป็นบัญชีใครมีวุฒิประสบการณ์ หรือความรับผิดชอบอย่างไร ก็จะมีการกำหนดเป็นอัตราเงินเดือนเอาไว้ ไม่ให้เกิดความลักลั่น เกิดความพึงพอใจได้สำหรับทั้งแต่ละบุคคล และทั่วองค์กร

1.3 การทำให้เป็นทางการ (Formalization) การทำให้เป็นทางการนั้น คือการทำให้ระบบการสื่อสารสั่งการนั้นมีกฎ ระเบียบ และคำสั่งที่ออกมานั้นมีผลยังคับใช้ ดังนั้นจึงต้องมีการเขียนออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร สำหรับตำแหน่งหน้าที่การงานนั้นก็ต้องมีการจัดเป็นระบบเพื่อให้รับทราบกันภายในหน่วยงาน มิใช่จะตั้งหรือเรียกกันอย่างตามใจชอบ ในระบบทหารนั้นจึงต้องมีการจัดทำตำแหน่งกันเป็นลำดับ มีความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ และตลอดจนระบบรางวัลค่าตอบแทนและสวัสดิการกำกับไว้อย่างเป็นทางการชัดเจน

1.4 การรวมศูนย์อำนาจ (Centralization) คือการสั่งการนั้น เพื่อให้มีคนตัดสินใจได้ในท้ายที่สุด ของแต่ละส่วนงานนั้น จะรู้ว่า การตัดสินใจนั้น ใครคือผู้รับผิดชอบสูงสุด ในทัศนะการตัดสินใจสั่งการนั้นหน่วยงานในลักษณะนี้จะต้องหลีกเลี่ยงความสับสนในการสั่งงาน ทุกคนจะรู้ว่าศูนย์กลางของงานนั้นอยู่ ณ ที่ใด และเมื่อแต่ละระดับไม่อยู่ในสถานะที่จะตัดสินใจสั่งการได้นั้นเขาควรจะต้องฟังใครในระดับต่อไป

1.5 ระบบสายงาน (Configuration) หรืออาจเรียกในภาษาอังกฤษว่า The shape of the role structure คือเป็นโครงสร้างที่ทำให้รู้รายละเอียดของแต่ละคนว่ามีบทบาทหน้าที่ และการสังกัดส่วนงานว่าเป็นอย่างไร มีความเชื่อมโยงกับผู้บังคับบัญชา และส่วนวานต่างๆ ทั้งนี้อาจจะสามารถแสดงให้เห็นได้ด้วยแผนภูมิขององค์การเป็นต้น เพราะเมื่อต้องมีการใช้คนนับจำนวนร้อยหรือเป็นพันคนในการทำงานนั้น อาจเกิดความสับสนได้ จึงต้องมีการกำหนดระบบสายงาน เพื่อสามารถสื่อประสานกัน เช่น ในองค์การทางทหารนั้นเขาจะมีระบบสายบังคับบัญชา มีการแต่งกายกันตามลำดับชั้นยศ ทหารระดับยศที่ต่ำกว่าก็ต้องทำความเคารพคนในระดับสูงกว่าเป็นลำดับไป แต่ในการสั่งงานตามหน้าที่นั้น ก็ต้องเป็นไปตามสายงานและความรับผิดชอบ จะไม่มีการมาก้าวก่ายกัน

1.6 ความยืดหยุ่น (Flexibility) เมื่อองค์การมีความขนาดใหญ่มากๆ กฎเกณฑ์เริ่มตายตัว มีระเบียบแบบแผนออกมามาก ท้ายสุดองค์การก็จะขาดความล่องตัว สูญเสียประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงมักจะมีความยืดหยุ่นเปิดเอาไว้ ให้เป็นดุลพินิจของผู้ปฏิบัติงานในแต่ระดับ

เพราะในท้ายที่สุดแล้วจะไม่มีกฎเกณฑ์ใดที่จะตายตัวและสามารถใช้ได้ในทุกสภาวะจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อให้สามารถทำงานที่มีความแตกต่างกันได้

2. องค์กรอรูปนัย (Informal organization) รูปแบบขององค์กรนี้เป็นองค์กรนอกแบบซึ่งหมายถึง กลุ่มบุคคลมารวมกันเป็นสังคมที่ไม่ระเบียบแบบแผนไม่มีรูปแบบเฉพาะไม่มีเป้าหมายที่แน่นอน เป็นการรวมตัวกันเป็นโครงสร้างที่หลามๆไม่มีการกำหนดหน้าที่ที่ชัดเจน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ

สรุปได้ว่า นอกจากเกณฑ์จำแนกองค์กรดังกล่าวแล้ว อาจจะจำแนกตามลักษณะอื่นๆ ได้อีก ได้แก่ ตามภูมิภาค เช่นกลุ่มเกษตรภาคเหนือ ฯลฯ และสามารถแบ่งองค์กรได้ออกเป็น 2 รูปแบบ คือ องค์กรรูปนัย ซึ่งเป็นการจัดองค์กรที่มีระเบียบแบบแผน มีโครงสร้างชัดเจน เช่น การจัดโครงสร้างของหน่วยงานราชการ บริษัทห้างร้าน อุตสาหกรรม วัด โรงเรียน มูลนิธิ สมาคม สถาบัน ฯลฯ และองค์กรอรูปนัย ซึ่งเป็นรูปแบบขององค์กรนี้เป็นองค์กรนอกแบบ ซึ่งหมายถึง กลุ่มบุคคลมารวมตัวกันเป็น โครงสร้างที่หลวมๆ ไม่มีการกำหนดหน้าที่ที่ชัดเจน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ ของผู้ปฏิบัติงานในแต่ระดับ เพราะในท้ายที่สุดแล้วจะไม่มีกฎเกณฑ์ใดที่จะตายตัวและสามารถใช้ได้ในทุกสภาวะจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อให้สามารถทำงาน เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

ตามธรรมชาติแล้วมนุษย์มีความต้องการมากมายหลายอย่างจนไม่มีขอบเขตจำกัด ซึ่งความต้องการที่เกิดขึ้นจากความคิดคำนึง หรือความต้องการด้านจิตใจหรือความต้องการทางกาย เป็นความต้องการที่ขาดมิได้ และในบรรดาความต้องการต่างๆ ของมนุษย์นั้นยากที่จะได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจมีนักวิชาการได้ให้คำอธิบายแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการไว้ดังนี้

ความหมายของความต้องการ

ความต้องการ หมายถึง ลักษณะตามธรรมชาติของมนุษย์ทั่วไปประสงค์ให้มีให้เป็นตามธรรมชาติ เช่น ต้องการหายใจต้องการความรักและถูกรัก ซึ่งเป็นลักษณะตามธรรมชาติร่วมกับความรู้สึกและอารมณ์ แสดงออกทางพฤติกรรมหรือความคิด เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ที่ไม่พอใจจนกว่าจะเป็นที่พอใจมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความต้องการไว้ ดังนี้

สนธยา คงฤทธิ์ (2542 ,หน้า 5) ได้ให้ความหมาย ความต้องการ (Need) หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้รับการตอบสนองความพึงใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะเป็นความต้องการในระดับที่ลึกซึ้งกว่าความจำเป็นความต้องการเกิดจากการเรียนรู้วัฒนธรรมและสังคม เช่น

ต้องการให้มีผู้ยกย่องนับถือตอบสนองด้วยการหาซื้อสินค้าคุณภาพดีราคาสูงมาใช้เสมอ ความจำเป็นของมนุษย์มีไม่กี่อย่างแต่ความต้องการมีมากมาย

เติมศักดิ์ คทวณิช (2546, หน้า 150) ได้ให้ความหมาย ความต้องการ หมายถึง การให้ตนเองสุขสบายและความต้องการ เพื่อให้ผู้อื่นสุขสบายนักจิตวิทยาถือว่าความต้องการเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงขับและแรงจูงใจขึ้นในตัวบุคคล กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความต้องการเกิดขึ้นก็เนื่องมาจากร่างกายอยู่ในสภาวะของการแสวงหาบางสิ่งบางอย่างที่ขาดหาย หรือสูญเสียไปจนทำให้เกิดแรงกระตุ้นร่างกายให้เกิดพฤติกรรมขึ้นมา เพื่อตอบสนองภาวะที่ขาดหมายไปให้กลับไปสู่ปกติ

สุดาพร กุณฑลบุตร (2549, หน้า 5) ได้ให้ความหมาย ความต้องการ (Wants) หมายถึง ความปราณนาเพิ่มเติมนอกเหนือจากความจำเป็นสิ่งต่างๆ เพื่อความอยู่รอดของชีวิตเป็นสิ่งที่จะเพิ่มเติมให้เกิดความสุขความพึงพอใจกับจิตใจของตนเอง

สรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์คือส่วนหนึ่งที่ต้องทำความเข้าใจ บุคคลมีความต้องการในระดับที่แตกต่างกัน แม้มีตำแหน่งหน้าที่การงานระดับเดียวกันก็ตาม การให้หรือการสนองความต้องการจึงควรให้ในสิ่งที่ผู้รับต้องการจริงๆ และเข้าใจธรรมชาติความต้องการมนุษย์ จึงจะเกิดความพึงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรไปสู่การปฏิบัติงาน ได้ตรงเป้าหมายดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการสำรวจความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและต้องการทำให้ตนเองสุขสบายและความต้องการ เพื่อให้ผู้อื่นสุขสบายนักจิตวิทยาถือว่าความต้องการเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงขับและแรงจูงใจขึ้นในตัวบุคคล

ความสำคัญของความต้องการ

ความต้องการของมนุษย์เป็นส่วนสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงาน โดยเฉพาะในองค์กรต่างๆ ซึ่งมนุษย์เข้าไปทำงานอยู่พฤติกรรมขององค์การที่ปรากฏเป็นส่วนหนึ่งของความต้องการของบุคลากรนั้นด้วย จากการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการและความแตกต่างของมนุษย์ ทำให้ทราบว่าความต้องการนั้นเองที่เป็นตัวผลักดันทำให้มนุษย์ต่อสู้ดิ้นรนและทำทุกอย่างเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละคน ซึ่งไม่เท่ากันโดยมีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญไว้ดังนี้

ชัชรี นฤทุม (2545, หน้า 10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความต้องการ ว่าเป็นสิ่งที่บุคคลได้สร้างขึ้น ก่อให้เกิดความรู้สึกซาบซึ้งความต้องการนี้ บางครั้งเกิดขึ้นเนื่องจากแรงกระตุ้นภายในของบุคคลและบางครั้งอาจเกิดความต้องการเนื่องจากสภาพสังคมก็ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องจากสภาพร่างกายและสภาพจิตใจนั่นเองสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความสำคัญของความต้องการที่เอาชนะด้วยการแสดงออกความก้าวร้าว (Need for aggression) คือความต้องการที่จะเอาชนะผู้อื่น เอาชนะต่อสิ่งขัดขวางทั้งปวงด้วยความรุนแรง มีการต่อสู้การแก้แค้นการทำร้ายร่างกาย หรือฆ่าฟันกันเช่นการพูดจากกระทบกระแทกกับบุคคลที่ไม่ชอบกันหรือมีปัญหากันเป็นต้น

2. ความสำคัญของความต้องการที่จะเอาชนะฟันฝ่าอุปสรรค์ต่างๆ (Need for counteraction) คือความต้องการที่จะเอาชนะนี้ เป็นความต้องการที่จะฟันฝ่าอุปสรรคความล้มเหลวต่างๆ ด้วยการสร้างความพยามขึ้นมา เช่น เมื่อได้รับคำดูถูดูหมิ่นผู้ได้รับจะเกิดความพากเพียรพยายามเพื่อเอาชนะคำสบประมาทจนประสบความสำเร็จ เป็นต้น

3. ความสำคัญของความต้องการที่จะยอมแพ้ (Need for abasement) คือความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่จะยอมแพ้ ยอมรับผิด ยอมรับคำวิจารณ์หรือยอมรับการถูกลงโทษ เช่น การเผาตัวตาย เพื่อประท้วงระบบการปกครอง พันท้ายนรสิงห์ไม่ยอมรับอภัยโทษต้องการจะรับโทษตามกฎเกณฑ์เป็นต้น

4. ความสำคัญของความต้องการที่จะป้องกันตนเอง (Need for defendant) คือ ความต้องการที่จะป้องกันตนเองจากคำวิพากษ์วิจารณ์การตำหนิติเตือนซึ่งเป็นการป้องกันทางด้านจิตใจ พยายามหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตนมีการป้องกันตนเอง เพื่อให้พ้นผิดจากการกระทำต่างๆ เช่นให้เหตุผลว่าสอบตกเพราะครูสอนไม่ดีครูอาจารย์ที่ไม่มีวิญญาณครูขี้เกียจอบรมสั่งสอนศิษย์หรือประเภท “รำไม่ดีโทษปี่โทษกลอง”

5. ความสำคัญของความต้องการเป็นอิสระ (Need for autonomy) คือ ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่ปรารถนาจะเป็นอิสระจากสิ่งกดขี่ทั้งปวง ต้องการที่จะสู้ดิ้นรนเพื่อเป็นตัวเอง

6. ความสำคัญของความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) คือ ความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ที่ยากลำบากให้เป็นประสบความสำเร็จ จากการศึกษาพบว่าเพศชายจะมีระดับความต้องการความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

7. ความสำคัญของความต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น (Need fo rafiliation) คือ ความต้องการที่จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ต้องการรู้จักหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นต้องการเอาอกเอาใจมีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูงพยายามสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

8. ความสำคัญของความต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (Need for succorance) คือ ความต้องการประเภทนี้จะเป็นความต้องการให้บุคคลอื่นมีความสนใจ เห็นอกเห็นใจมีความสงสารในตนเองต้องการได้รับความช่วยเหลือการดูแลให้คำแนะนำดูแลบุคคลอื่นนั้นเอง

9. ความสำคัญของความต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือต่อบุคคลอื่น (Need for nurture) คือความต้องการที่จะเข้าร่วมในการทำกิจกรรมในการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่น โดยการให้ความช่วยเหลือให้บุคคลอื่นพ้นจากภัยอันตรายต่างๆ

10. ความสำคัญของความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงเป็นความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงของตนที่มีอยู่ไว้จนสุดความสามารถ เช่น การไม่ยอมขโมยแม้ว่าตนเองจะหิวหรือไม่ยอมทำความผิดไม่คดโกงผู้ใดเพื่อชื่อเสียงวงศ์ตระกูล เป็นต้น

McClelland (1965, p. 125, อ้างถึงใน สุชาติ อยู่สุข, 2547, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของความสำคัญของความต้องการ ดังนี้

1. ความสำคัญของความต้องการความผูกพัน (Affiliation need) คือ ความต้องการที่จะรักษาความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างใกล้ชิดและเป็นมิตร บุคคลที่มีความต้องการข้อนี้สูงจะพอใจจากการเป็นที่รักและมีแนวโน้มจะเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้านโดยสมาชิกกลุ่มสังคม เขาจะรักษาความสัมพันธ์อันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแย่งชิง พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ต้องการสร้างความเข้าใจอันดีจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

2. ความสำคัญของ ความต้องการอำนาจ (Power need) คือ ความต้องการที่จะควบคุม มีอิทธิพลหรือรับผิดชอบต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความต้องการอำนาจสูงจะมีความเกี่ยวกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้จะต้องการเป็นผู้นำ เป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหา หรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอน และชอบพูดในที่ชุมชน ชอกการแข่งขันเพื่อให้สถานสภาพสูงขึ้นจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

3. ความสำคัญของความต้องการความสำเร็จ (Achievement need) คือ ความต้องการที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น หรือประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิมที่เคยทำมาก่อน บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะประสบความสำเร็จและกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการแข่งขันที่ยากลำบากสำหรับตนเอง มีทัศนะชอบเสี่ยง พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานเสร็จ

บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์ (2549, หน้า 200 - 202) ได้สรุปความสำคัญของความต้องการไว้ 5 ระดับ

1. ความสำคัญของความต้องการทางสรีระเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อทำให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้และเป็นความต้องการที่มีมาแต่เกิด

2. ความสำคัญของความมั่นคงและปลอดภัยเป็นความต้องการที่เกิดขึ้น เมื่อความต้องการ

ทางสรีระได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยที่จะปกป้องคุ้มครองให้พ้นจากอันตราย

3. ความสำคัญทางสังคมหรือความเป็นเจ้าของความต้องการนี้จะเกิดขึ้น เมื่อความต้องการความมั่นคงและปลอดภัยได้รับการตอบสนองความต้องการ ทางสังคมหรือความเป็นเจ้าของความต้องการที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับผู้อื่น

4. ความต้องการยกย่องนับถือความต้องการนี้แบ่งได้ 2 ลักษณะ

4.1 ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น

4.2 ความต้องการยอมรับนับถือในตนเอง

5. ความต้องการตระหนักในตนเองเป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ในการที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่าง ตามความนึกคิดของตนเองและเป็นการได้พัฒนาศักยภาพอย่างแท้จริง

สรุปความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีอยู่หลายระดับเป็นแรงขับที่ทำให้มนุษย์แสดงออกในลักษณะของพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การสนองต่อความต้องการของตนเองทั้งที่ทำให้ด้วยตนเองและผู้อื่น ได้ทำให้ความต้องการนี้เองทำให้มนุษย์ได้มีการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมดังกล่าวให้สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของตนเองหรือส่วนรวมได้และความต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือต่อบุคคลผู้อื่นด้วยเป็นการสัมพันธ์ไมตรีต่อเพื่อนร่วมงานมีความเห็นอก เห็นใจมีความสงสารต่อบุคคลรอบข้างและความต้องการที่จะรักษาความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างใกล้ชิดและเป็นมิตร บุคคลที่มีความต้องการข้อนี้สูงจะพอใจจากการเป็นที่รักและจะสามารถลดการมีปัญหาต่อการทำงานได้ดี

ประเภทของความต้องการ

ประเภทของความต้องการ คือความคิดของบุคคลที่ต้องการจะไปสู่ขั้นสูงสุดที่ทุกคนปรารถนาและมีความต้องการที่จะไปให้ถึงขั้นอุดมคติของบุคคลที่ทุกคนใฝ่ฝันความต้องการนี้อาจจะไม่ใช่เพื่อประโยชน์ของตนเองแต่อาจจะคำนึงถึงประโยชน์ที่สังคมจะได้รับตามอุดมคติที่ตนตั้งไว้มีนักวิชาการได้อธิบายประเภทของความต้องการไว้ดังนี้

เสรี วงษ์มณฑา (2547, หน้า 39) ได้แบ่งประเภทความต้องการ 2 ด้าน ดังนี้

1. ความต้องการทางสรีระและชีววิทยา (Physiological and biological needs) สิ่งแรกที่กระตุ้นมนุษย์ให้เกิดพฤติกรรมผู้บริโภคคือความต้องการทางสรีระและชีววิทยาซึ่งเป็นความต้องการของร่างกายที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติถือเป็นความต้องการขั้นปฐมภูมิ (Primary needs) ได้แก่ ความต้องการด้านปัจจัยสี่คืออาหาร เครื่องนุ่งห่มที่อยู่อาศัย และยารักษาโรคความต้องการทางเพศ ความต้องการขับถ่ายเป็นต้น

2. ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learned needs) โดยมนุษย์จะเกิดความต้องการ หรือเกิดแรงจูงใจในการบริโภคจากครอบครัว วัฒนธรรม ค่านิยมสังคม ความเชื่อ ความรู้ ทุกรูปแบบไม่ว่าจะเป็นการคบหาสมาคมการพูดคุยกับบุคคลในสังคมตลอดระยะเวลาที่มนุษย์เติบโตขึ้นมา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, หน้า 114 – 116) ได้แบ่งประเภทความต้องการเป็น 2 กลุ่มคือ

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs)เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิตการดำรงชีวิตวุฒิภาวะไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์เรียนรู้แต่อย่างไร แต่เกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการทางร่างกายของเราเป็นสำคัญ เป็นแรงขับเบื้องต้นที่ร่างกายถูกกระตุ้นทำให้เกิดความว่องไวกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าเกิดขึ้นจากสภาวะทางอารมณ์สิ่งกระตุ้นทั้งจากภายในและภายนอกจะมีอิทธิพลแต่แรงจูงใจนี้ ได้แก่

1.1 ความหิวคนเราต้องมีอาหารเข้าสู่ร่างกายเพื่อหล่อเลี้ยงชีวิต อาหารเป็นสิ่งจำเป็นความต้องการอาหารเกิดขึ้น เนื่องจากอาหารในเลือดลดลงกระเพาะอาหารบีบตัวสร้างสิ่งเร้าภายในเป็นสภาวะของแรงขับ

1.2 ความกระหายเมื่อร่างกายของคนเราขาดน้ำทำให้เรารู้สึกลำคอและปากแห้งเกิดความต้องการที่จะได้น้ำดื่ม เพื่อรักษาความสมดุลของร่างกายของคนเรามักจะสูญเสียน้ำเนื่องจากอากาศร้อนอบอ้าว การออกกำลังกายการทำงานหนักให้เหงื่อออกร่างกายจึงขับปัสสาวะออกมา

1.3 ความต้องการทางเพศ ความต้องการด้านนี้จะเริ่มเมื่ออย่างเข้าสู่วัยรุ่นและเป็นผู้ใหญ่อาจจะลดลงเมื่อมีอายุมากตามลำดับ การแสดงออกถึงความต้องการทางเพศขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ เช่นความพึงพอใจรสนิยมขนบธรรมเนียนประเพณีของสังคม

1.4 อุณหภูมิที่เหมาะสมสิ่งมีชีวิตจะดำรงชีวิตได้ต้องอาศัยความสมดุลทางร่างกาย อุณหภูมิในร่างกายที่ไม่สูงหรือต่ำจนเกินไปอุณหภูมิภายนอกก็เช่นกัน ไม่ต่ำหรือสูงเกินกว่าปกติที่ร่างกายจะทนได้เมื่อเกิดความหนาวจัดก็จะเกิดแรงขับเพื่อเสาะแสวงหาสิ่งอื่นมาทำให้ร่างกายเกิดความอบอุ่นตามความต้องการเช่นเสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่มซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งในปัจจัย 4

1.5 การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดแรงขับชนิดนี้เกิดจากความต้องการหลีกหนีความเจ็บปวดเพื่อให้ร่างกายเกิดความปลอดภัย ความป่วยเจ็บเป็นไข้ของร่างกายทำให้ร่างกายพยายามสร้างภูมิต้านทานโรคขึ้น เมื่อมีคนอื่นจะทำร้ายร่างกายเราก็พยายามหลบเป็นต้น

1.6 ความต้องการพักผ่อนนอนหลับ เมื่อร่างกายเกิดความเหน็ดเหนื่อยเนื่องจากการใช้พลังงานออกแรงในการทำงาน เกิดความเหนื่อยล้าเนื่องจากความอ่อนเพลียของร่างกาย

1.7 ความต้องการอากาศบริสุทธิ์ที่มีก๊าซออกซิเจน สำหรับการหายใจเราอาจอดข้าวอดน้ำได้หลายชั่วโมงแต่กลั้นหายใจได้ไม่นาม

1.8 ความต้องการการขับถ่ายเป็นการขับของเสียออกจากร่างกาย เป็นสิ่งจำเป็นเช่นเดียวกับอาหารและน้ำเพราะของเสียเหล่านี้ จะเป็นพิษกับร่างกายทำให้เราอึดอัดไม่สบายบางครั้งอาจทำลายชีวิต

2. ความต้องการทางจิตใจ (Physiological and social needs) การจูงใจประเภทนี้ค่อนข้างจะสลับซับซ้อนเกิดขึ้นจากสภาสังคมวัฒนธรรมการเรียนรู้ และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับและเป็นสมาชิกอยู่แบ่งได้ ดังนี้

2.1 ความต้องการที่เกิดจากสังคมที่เป็นมรดกตกทอดทางวัฒนธรรม และกลายมาเป็นลักษณะนิสัยประจำตัวของแต่ละคน สิ่งเหล่านี้จะแตกต่างกันไป ในแต่ละสังคม

2.2 ความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้ เราต้องมีประสบการณ์และเรียนรู้มาก่อนจึงจะเข้าใจและเลือกปฏิบัติได้บางที่เราต้องศึกษาว่ามันเริ่มต้นอย่างไร และปฏิบัติกันอย่างไรในสังคม

วิชัย แหวนเพชร (2548, หน้า 32) ความต้องการเป็นเหตุที่สำคัญที่ทำให้มนุษย์ดิ้นรนเพื่อแสวงหาการตอบสนองโดยสามารถจำแนกได้ดังนี้

1. ความต้องการที่เกิดจากร่างกาย (Physiological needs) เช่น ความต้องการอาหารความต้องการอากาศหายใจความต้องการที่อยู่อาศัยยารักษาโรค ฯลฯ

2. ความต้องการที่เกิดจากใจ (Physiological needs) เช่น ความต้องการปลอดภัยต้องการยศถาบรรดาศักดิ์ลาภยศสรรเสริญความรักและความห่วงใย ฯลฯ

3. ความต้องการที่เรียนรู้จากสังคม (Sociological needs) แล้วแต่สังคมจะสอนให้ต้องการเช่น ความต้องการเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนฝูงต้องการเป็นที่ยกย่องสรรเสริญต้องความสำเร็จในชีวิต ฯลฯ

สรุปได้ใจความว่า ประเภทของความต้องการของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความเสร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขาซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไปและความต้องการที่เกิดจากสังคมที่เป็นมรดกตกทอดทางวัฒนธรรม และกลายมาเป็นลักษณะนิสัยประจำตัวของแต่ละคน สิ่งเหล่านี้จะแตกต่างกันไป ในแต่ละสังคมความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้ เราต้องมีประสบการณ์และเรียนรู้มาก่อนจึงจะเข้าใจและเลือกปฏิบัติได้บางที่เราต้องศึกษาว่ามันเริ่มต้นอย่างไร และปฏิบัติกันอย่างไรในสังคม

ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

ความต้องการของมนุษย์เป็นส่วนสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงาน โดยเฉพาะในองค์กรต่างๆ ซึ่งมีมนุษย์เข้าไปทำงานอยู่พฤติกรรมขององค์กรที่มีปรากฏเป็นส่วนหนึ่งของความต้องการของบุคลากรนั้น ด้วยจากการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการและความแตกต่างของมนุษย์ทำให้ทราบว่าความต้องการนั้นเองที่เป็นตัวผลักดันทำให้มนุษย์ต่อสู้ดิ้นรนและทำทุกอย่าง เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละคนซึ่งไม่เท่ากันทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการมีหลายทฤษฎี ที่อธิบายความต้องการของบุคคลทฤษฎีที่นำมากล่าว มีผู้วิจัยและนักวิชาการได้อธิบายทฤษฎีความต้องการไว้ดังนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของแมคเคล็ลแลนด์ (McClelland,s Theory of Needs)

มนุษย์มีความต้องการในการดำรงชีวิต ไม่ว่าจะเป็นความต้องการ ทางด้านร่างกาย จิตใจ มนุษย์ล้วนแต่มีความต้องการทั้งนั้น ดังมีวิชาการได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ดังนี้

McClelland (1975, p. 147, อ้างถึงใน ปราณี รามสูตร, 2545, หน้า 90) นักจิตวิทยาชื่อดังได้ใช้เวลานับสิบปีเพื่อศึกษา โครงสร้างความต้องการของมนุษย์ที่เกี่ยวกับเรื่องการจูงใจ ตามทฤษฎีของแมคเคล็ลแลนด์ ถือว่าความต้องการ (Need) สะท้อนมาจากคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่บุคคลนั้นเคยมีประสบการณ์จากการเลี้ยงดูมาตั้งแต่เยาว์วัย ทฤษฎีของมาสโลว์ และแอลเดอเฟอร์ตรงที่ไม่เน้นความต้องการในลักษณะตามลำดับขั้น แต่เชื่อว่าพฤติกรรมแต่ละอย่างเป็นผลสืบเนื่องมาจากความต้องการ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือภายใต้สถานการณ์หนึ่งก็จะมีความต้องการอย่างหนึ่ง ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในกรณีเฉพาะสำหรับบุคคลนั้น แมคเคล็ลแลนด์ได้เสนอความต้องการ 3 ประเภทที่เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กรได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน และความต้องการอำนาจ โดยมีรายะเอียดดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทายให้บังเกิดผลดีเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะเฉพาะตัวดังนี้ชอบสถานการณ์ที่ทำให้ตนมีโอกาสได้รับผิดชอบต่อผลงานที่ออกมาโดยตรง จึงไม่ชอบงานที่สถานการณ์เอื้อให้เกิดความสำเร็จได้โดยบังเอิญ เพราะถือว่าทำให้ตนพลาดโอกาสที่จะเรียนรู้ต่อการสร้างความสำเร็จด้วยตนเองชอบตั้งเป้าหมายการทำงานในระดับที่ยากปานกลางมีความเสี่ยงแต่อยู่ในวิสัย คาดว่าจะสำเร็จได้ ทั้งนี้ เพราะเห็นว่า ความสำเร็จที่มาจากเป้าหมายง่ายๆ ไม่มีประโยชน์อะไร ขณะเดียวกันถ้ากำหนด เป้าหมายยากเกินไปก็อาจพบความสำเร็จน้อยมาก ความเสี่ยงต่อความสำเร็จจึงเป็นเครื่องจูงใจ สำหรับผู้มีความต้องการความสำเร็จสูง ต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานของตน ทั้งนี้ เพราะต้องการใช้ข้อมูลป้อนกลับที่ได้เพื่อการปรับปรุงกลยุทธ์ที่จะให้บรรลุเป้าหมายเพื่อประกันความสำเร็จในคราวต่อไป

รวมทั้งเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จอีกด้วย ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมุ่งแข่งขันกับตนเองและผู้อื่นเพื่อให้ได้ผลงานดีขึ้น สนใจต่อการริเริ่มเป้าหมายที่แปลกใหม่ และเป็นเป้าหมายระยะยาว โดยการกระทำดังกล่าว มิได้มุ่งหมายที่จะเอาชนะใจใครหรือทำให้ใครเสียหาย แต่ที่ทำก็เพื่อมุ่งตอบสนองแรงจูงใจภายในตนเอง ด้วยเหตุผลนี้จึงกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงตามทฤษฎีนี้เป็นตัวอย่างของผู้มีความต้องการที่จะได้ทำในสิ่งที่ตนปรารถนา (Self - actualization) และผู้ที่มีความต้องการงอกงาม (Growth needs)

2. ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (Need for affiliation) ผู้ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูงเป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการสร้าง และรักษามิตรภาพ ยึดมั่นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กล่าวคือ เป็นคนที่รักใคร่ผูกพันต่อผู้อื่น และต้องการได้ผลตอบแทนทำนองเดียวกันจากผู้อื่น เป็นผู้มีความสามารถพิเศษในการสร้างเครือข่ายกับผู้อื่นได้ อย่างรวดเร็ว เก่งในการติดต่อสื่อสารด้วยรูปแบบวิธีการต่างๆ เป็นคนที่ชอบหลีกเลี่ยง ความขัดแย้งและแข่งขันกับผู้อื่น บางครั้งชอบผูกพันตนเองกับความต้องการของผู้อื่น ผู้มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพัน ตามทฤษฎีนี้จึงตรงกับผู้มีความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging needs) และผู้มีความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs)

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for power) ผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูง มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นต้องการสร้างผลกระทบหรือสร้างความประทับใจต่อคนอื่น ผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูงจะพยายามสร้างสถานการณ์หรือสภาวะแวดล้อมทางสังคมขึ้น เพื่อให้ตนสามารถใช้อิทธิพลควบคุมกำกับผู้อื่น บางครั้งผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูงยอมที่จะอยู่ในตำแหน่งที่เสี่ยงอันตรายสูง ผูกพันกับการมีเกียรติศักดิ์ศรีของตน อย่างไรก็ตามความต้องการอำนาจสูงเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน ด้วยเหตุที่อำนาจสามารถใช้เพื่อวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน กล่าวคือบางคนต้องการมีอำนาจเพื่อใช้เป็นเครื่องมือแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ในขณะที่บางคนต้องการมีอำนาจสูงตามทฤษฎีนี้ ค่อนข้างใกล้เคียงกับความต้องการได้ทำดังใจปรารถนา (Self - actualization) ตามทฤษฎีมาสโลว์มากที่สุด

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีที่ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow (1970, p. 46, อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2546, หน้า 52 - 53) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ ดังนี้ ทฤษฎีลำดับชั้นของความต้องการของมาสโลว์ ได้พัฒนาความคิดของตนเองจากแนวคิดของสำนักมนุษย์สัมพันธ์ เพราะมาสโลว์เชื่อว่า มนุษย์ไม่ได้ต้องการเพียงเป็นส่วนหนึ่งของสังคมเท่านั้น แต่มนุษย์มีความต้องการสูงกว่านั้น คือความต้องการเป็นอิสระ การได้รับการยอมรับและการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

สาระสำคัญของทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการมีดังนี้

1. ความต้องการของปัจเจกบุคคลสามารถจัดเป็นลำดับได้ 5 ขั้น โดยเรียงจากความต้องการระดับต่ำสุดถึงสูงสุดหรือตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ความต้องการด้านกายภาพ ความต้องความปลอดภัย ความต้องการความรัก ความต้องการในการไดรับการยอมรับและความต้องการในการทำงานอย่างมีศักยภาพ

2. เมื่อความต้องการระดับล่างได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงถัดไปจะกลายเป็นแรงจูงใจอันใหม่ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ที่มาสโลว์เสนอไว้ตามลำดับต่ำไปสูงมีดังนี้

2.1 ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological needs) คือ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่จะทำให้อยู่รอดได้ หรือคือความต้องการของร่างกาย ซึ่งได้แก่ อาหาร เครื่องดื่ม เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย

2.2 ความต้องการมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) คือ ความต้องการความปลอดภัยจากอาชญากรรม การจู่โจม การทำร้าย คนที่มีความรู้สึกปลอดภัยจะไม่รู้สึกว่าตัวเองถูกคุกคาม

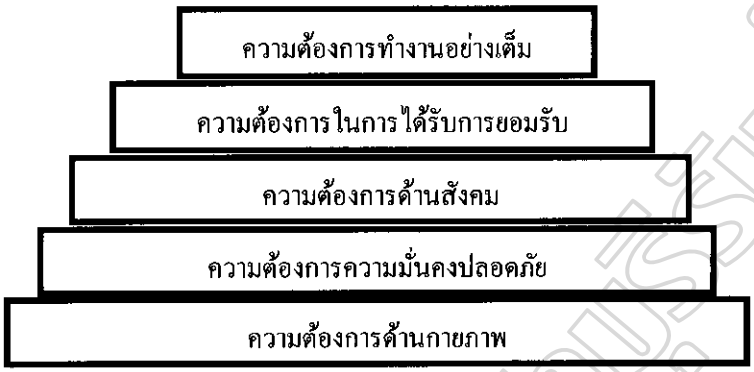
2.3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) คือ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

2.4 ความต้องการในการได้รับการยอมรับ (Esteem needs) คือ ความต้องการความมั่นคง ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง ความเข้มแข็งและการนำความสามารถมาใช้ประโยชน์ให้กับสังคม ถ้าขาดการตอบสนองต่อความต้องการนี้อาจทำให้เกิดความรู้สึกต่ำต้อย หรือไร้คุณค่า

2.5 ความต้องการในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ (Self actualization needs) คือ ความต้องการได้ตระหนักถึงศักยภาพของตนเอง ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องหรือบรรลุความต้องการในการเป็นทุกอย่างที่ตนเองคาดหวังไว้

จากหลักทฤษฎีลำดับชั้นของความต้องการอาจอธิบายได้ว่า มนุษย์มีความต้องการเริ่มจากลำดับขั้นต่ำไปหาสูง ความต้องการขั้นต่ำคือ ความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย เช่น ปัจจัย 4 ในการดำรงชีพ เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำแล้วจะเกิดความต้องการสูงขึ้นไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในการทำงานความมั่นคงมนุษย์ต้องการความคุ้มครองจากอันตรายต่างๆ ที่มีต่อตัวเขาเองความต้องการระดับที่สามคือ การมีส่วนร่วมและความรักเมื่อความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ต้องการความรักและการยอมรับจากสังคมเพื่อน

ความต้องการระดับที่สี่ คือ เกียรติยศ ชื่อเสียงมนุษย์ต้องการการยกย่อง ชมเชยยอมรับจากบุคคลอื่น ความต้องการอันดับสุดท้ายคือ ความสำเร็จ ความสมหวังของชีวิต



ภาพประกอบ 2.1 ทฤษฎีขั้นของความต้องการของมนุษย์

ที่มา : Maslow (1970, p. 46, อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2546, หน้า 52 - 53)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล โดยศึกษาว่าบุคคลต้องการอะไรของคนในองค์กรหรือการจูงใจการทำงานโดยเฉพาะเจาะจงบุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน เกิดมาจากความพึงพอใจในงานที่ทำนั้น มีนักวิชาการให้ความหมาย ดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1987, p.302, อ้างถึงใน นิรมล กิติกุล, 2549, หน้า 39) ซึ่งได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าว คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วยได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จและมีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง

1.2 การได้ยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือในผลงานที่ปฏิบัติมีโอกาสได้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่องชมเชย รวมไปถึงการได้รับคัดเลือกให้เป็นบุคลากรดีเด่นจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด มีโอกาสหรืออิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาเล่าเรียน การฝึกอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ และรวมไปถึงความมั่นคงและปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นนี้ และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลจะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางร่างกายภายในของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ อีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้จากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

เฮอร์ซเบิร์ก ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นทางบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบบุคคลจะมีความรู้สึกไม่พอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยมีหน้าที่ที่ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานของบุคคลเพิ่มมากขึ้น

จากทฤษฎีทั้งสาม สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจที่แท้จริง หน้าจะมีอิทธิพลในการสร้างให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และที่เกี่ยวกับความไม่พึงพอใจ (Dissatisfies) อาจทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กรและความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารและความต้องการระดับสูงถัดไปจะกลายเป็นแรงจูงใจอันใหม่ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์และความต้องการความมั่นคง ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง ความเข้มแข็ง และการนำความสามารถมาใช้ประโยชน์ให้กับสังคม

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งชี้นำไปสู่เป้าหมายของการทำงาน การศึกษาแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและความหมายของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

ตันติมา ด้วงโยธา (2540, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้น หรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ

ดารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ (2545, หน้า 115) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่างๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งปัจจัยต่างๆ ที่ใช้เป็นแรงผลักดัน ได้แก่ ทำให้การกระตุ้น การคาดหวัง การใช้เครื่องหล่อ และการลงโทษ ปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวนี้ จะเป็นสภาวะที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา และเราเรียกปัจจัยนี้ว่า แรงจูงใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, หน้า 113)ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้น ให้แสดงพฤติกรรมไปสู่จุดหมายปลายทาง และการที่ต้องการแรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า

พูนสุข สังข์รุ่ง (2549, หน้า 137) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่งการกระทำด้วยการจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมการบริหาร คือ ความต้องการความรัก ความเอาใจใส่ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสำเร็จ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อได้มาในสิ่งที่ตนต้องการ ซึ่งแรงจูงใจจะมีทั้งภายในและจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัล หรือคำชมส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัล หรือผลตอบแทนจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้าและบุคคลที่ถูกกระตุ้น ให้แสดงพฤติกรรมไปสู่จุดหมายปลายทาง และความต้องการ

ความสำคัญของแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์การหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความกระตือรือร้นของบุคคลในองค์กรได้ แรงจูงใจจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจ ดังนี้

เจียระไน จิระโร (2545, หน้า 13) ได้กล่าวว่าความสำคัญของแรงจูงใจ คือ แรงจูงใจเป็นพลังที่เกิดจากแรงผลักดันทางสรีระวิทยาในร่างกาย เช่น ความหิวกระหายจะทำให้ร่างกายมีพลังมากขึ้นความกลัว ความกระวนกระวานก็จะทำให้ร่างกายมีพลังเพิ่มขึ้น เราจะพบบ่อยว่าคนยกของหนักหนีไฟได้โดยไม่รู้สึกว่าเหนื่อย ประการที่สอง “ แรงจูงใจ” เป็นแรงเสริม การที่บุคคลแสดงความถี่ของพฤติกรรมเป็นผลอันเนื่องจากการที่บุคคลมีแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมเช่นนั้น

ขวัญจิรา ทองนำ (2547, หน้า 30) ได้กล่าวว่าความสำคัญของแรงจูงใจคือ การปฏิบัติงานมีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตามที่เขาต้องการก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจส่งผลให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

สุพาณี สฤษฎ์วานิช (2552, หน้า 156) ได้กล่าวว่าความสำคัญแรงจูงใจการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำคือพนักงานมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งอกตั้งใจในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กร ตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน คนคนนั้นก็จะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมา ให้เสร็จพ้นๆ ตัวไป ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร

จากความสำคัญของแรงจูงใจที่กล่าวมา สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้นและถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้นด้วยและช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีการให้รางวัลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

เราอาจจะกล่าวได้ว่า แรงจูงใจ หรือความต้องการคือพื้นฐานของพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์แต่ละคนมีหลายร้อยอย่าง และความต้องการทุกๆ อย่างจะต้องแข่งขันกัน จนทำให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์ขึ้น ความต้องการที่มีแรงมากที่สุดในเวลาหนึ่งจะทำให้เกิดกิจกรรมแต่เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองให้พึงพอใจแล้วลดลง นักวิชาการได้ให้คำนิยามความหมายของคำว่าแรงจูงใจ ไว้หลายประการ อย่างไรก็ตามที่สำคัญที่สุดที่จะเป็นกุญแจสำคัญของการทำความเข้าใจในวงจรของแรงจูงใจ การเกิดแรงจูงใจเกิดขึ้นจากสภาวการณ์ขาดสมดุลต่างๆ และมีลักษณะเป็นขั้นตอน ผู้วิจัยได้รวบรวมลักษณะการเกิดแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

สมยศ นาวีการ (2543, หน้า 289) ได้กล่าวว่า กระบวนการของแรงจูงใจ เริ่มต้นด้วยความต้องการ การรับรู้ ความขาดแคลนความต้องการเหล่านี้จะนำไปสู่กระบวนการคิดที่นำมาตัดสินใจของบุคคลเพื่อที่จะนำมาตอบสนองความต้องการ และดำเนินการกระทำบางอย่าง ถ้าการกระทำที่ถูกเลือกของบุคคล ทำให้เกิดรางวัลที่คาดหมายไว้ บุคคลนั้นจะถูกจูงใจด้วยรางวัล อย่างเดียวกันเพื่อให้พฤติกรรมอย่างเดียวกันอีกในอนาคต แต่ถ้าการกระทำของบุคคลไม่ได้ทำให้เกิดรางวัลที่คาดหวังไว้ เขาไม่น่าจะมีพฤติกรรมแบบเดียวกันซ้ำอีก ดังนั้นรางวัลจึงเป็นกลไกการป้อนกลับอย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลประเมินผลติดตามกับสิ่งที่เกิดขึ้นภายหลังของพฤติกรรมนั้นๆ เมื่อสามารถเปรียบเทียบกับพฤติกรรมที่เขากำลังพิจารณากระทำในอนาคต

ยะผาด วิวัฒน์พงษ์ (2549, หน้า 85 - 86) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจมีแหล่งที่เกิดได้จากปัจจัยหลายประการ แบ่งเป็นบริบทใหญ่ๆ 2 ชนิด ได้แก่

1. แรงจูงใจที่เกิดภายในตัวอินทรีย์ (Biological approach) นักจิตวิทยากลุ่มหนึ่งมีความเชื่อว่า แรงจูงใจเกิดจากภายในร่างกาย เช่น จากการทำงานของระบบประสาท จากการทำงานของฮอร์โมนในร่างกาย ปฏิกิริยาสะท้อน ขบวนการป้องกันและรักษาซึ่งสมดุลของร่างกายซึ่งมีมาแต่กำเนิด

2. แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ หรือจากสังคม (Learning approach) เป็นแรงจูงใจที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนฝึกฝนและฝึกหัดได้เป็นผลมาจากประสบการณ์ นักจิตวิทยาที่เชื่อในแนวคิดนี้จึงเชื่อว่ามนุษย์จะมีแรงจูงใจเมื่อเข้าสู่สังคม โดยผ่านการเรียนรู้ด้วยขบวนการสังคมประกิต (Socialization) มีค่านิยม ปทัสถาน จารีต ประเพณี จากสถาบันทางสังคม แรงจูงใจทางสังคม โดยมากเน้นความตอบสนองความต้องการทางจิตใจมากกว่าความต้องการทางร่างกาย เช่น จุดมุ่งหมายของชีวิต ความสนใจ การติดยาเสพติด การรักษาผลประโยชน์ของตนเอง ความโลภ ความอยาก ความปรารถนาที่ไม่เคยสิ้นสุด เป็นต้น

วิสาขา เทียมลม (2551, หน้า 8 - 9) ได้ กล่าวว่ากระบวนการจูงใจซึ่งเป็นภาวะที่อินทรีย์ได้รับการกระตุ้นชักนำให้แสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใดๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. เงื่อนไขนำ (Antecedent condition) การที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นชักนำให้แสดงพฤติกรรมออกมานั้นเนื่องมาจากมีความต้องการ (Need) เกิดขึ้นภายในร่างกายหรือตัวของอินทรีย์เองหรือเป็นเพราะได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกร่างกาย

1.1 ความต้องการ (Need) คือสภาพหรือภาวะของร่างกายที่ขาดหรือเสียสมดุลของสิ่งที่จำเป็นต่อการที่อินทรีย์จะดำรงอยู่ในสภาพปกติได้เช่นเมื่อร่างกายขาดอาหารบุคคลเกิดความหิวและต้องการอาหารมาชดเชยเพื่อทำให้เกิดความสมดุลขึ้นจะเป็นแรงผลักดันให้คนเรากระทำพฤติกรรมต่างๆ เพื่อบำบัดความต้องการดังกล่าวหรือคนที่ไม่ได้รับความสนใจเอาใจใส่จากญาติพี่น้องหรือคนใกล้เคียง ย่อมต้องการความรักความสนใจจากคนอื่นๆ จึงต้องแสดงพฤติกรรมต่างๆ เป็นการไขว่คว้าความรักความสนใจมาทดแทนสิ่งที่ขาดไปเพื่อทำให้เกิดความสมดุลขึ้นเราอาจแบ่งความต้องการตามพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 2 อย่างคือ

1.1.1 ความต้องการทางกายซึ่งเป็นความต้องการที่มีรากฐานมาจากสรีระเช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ การขับถ่ายของเสีย การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ความต้องการเหล่านี้จะมีพลังต่างกันและหากไม่ได้รับการตอบสนองก็จะมีผลต่างกันไปตามสภาพ

เช่น หากขาดอาหารและน้ำอาจทำให้บุคคลนั้นถึงแก่ความตายได้ แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองทางเพศไม่มีผลรุนแรงถึงตายเหมือนขาดน้ำขาดอาหาร เป็นต้น

1.1.2 ความต้องการทางใจและสังคมซึ่งเป็นความต้องการที่คนเรียนรู้จากประสบการณ์ของตน เช่น ความต้องการความรักความอบอุ่นปลอดภัยได้รับความสำเร็จหรือการยกย่องจากสังคม เป็นต้น

1.2 สิ่งเร้า (Stimulus) ได้แก่บุคคลสิ่งของหรือสถานการณ์ต่างๆ ที่มาเร้าหรือกระตุ้นให้อินทรีย์เกิดความต้องการอันเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงขับให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าออกไปซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ชนิดคือ

1.2.1 สิ่งเร้าภายนอกได้แก่สิ่งเร้าที่อยู่ภายนอกกายของบุคคลไม่ว่าจะเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมอันมีผลกระตุ้นให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมออกมา

1.2.2 สิ่งเร้าภายในเป็นผลจากการทำงานของอวัยวะต่างๆ ในร่างกายของมนุษย์อันเป็นแรงขับหรือตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเช่นการขับย่อยของกระเพาะอาหารการเต้นของหัวใจ ฯลฯ

2. แรงจูงใจและแรงขับ (Drive and motive) การขาดสมดุลของอินทรีย์หรือการถูกกระตุ้นร่างกายขึ้นอันเป็นภาวะที่ร่างกายต้องการแสดงพฤติกรรมหรือกระทำอย่าใดอย่างหนึ่งเพื่อบำบัดความต้องการนั้นหรือเพื่อให้ร่างกายเข้าสู่ภาวะสมดุลตามปกติภาวะเช่นนี้ ทำให้เกิดแรงขับและแรงจูงใจขึ้นเป็นเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการ

3. พฤติกรรมการกระทำ (Instrumental behavior) แรงขับหรือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเมื่อมีพลังมากพอก็จะเกิดเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น ความหิวหรือความกระหายมากๆ จะผลักดันให้คนต้องพยายามหาอาหารหรือน้ำมาบำบัดความต้องการด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งจนได้ เป็นต้น

4. การลดแรงขับดัน (Drive reduction) เมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองจากการกระทำพฤติกรรมเป็นผลให้อินทรีย์กลับเข้าสู่สภาพสมดุลหรือภาวะความเครียดลดลงหรือหายไป แรงขับหรือแรงจูงใจก็จะถูกขจัดให้หมดไปด้วยซึ่งเป็นการครบถ้วนกระบวนการของการจูงใจ

สรุปได้ว่า กระบวนการเกิดแรงจูงใจเริ่มจากบุคคลเกิดความต้องการ จากนั้นบุคคลจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อสนองความต้องการของตนเอง เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว ความต้องการเหล่านั้นจะลดลงการแข่งขันที่ทำให้ตนเองดีขึ้นด้วยความเต็มใจและความต้องการของตนเองและการแข่งขันกับบุคคลอื่น เป็นความรู้สึกที่ต้องการเอาชนะบุคคลอื่นอยู่เหนือบุคคลอื่นและพยายามทำทุกวิถีทางเพื่อให้ตนเองชนะผู้อื่นเสมอและแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเมื่อมีพลังมากพอก็จะเกิดเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

เช่น ความหิวหรือความต้องการ แต่บุคคลกระทำพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น ความหิว

ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ถูกวิธีนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่างๆ ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือมูลเหตุที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการที่ได้ใช้ทฤษฎีที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McGregor (1960, p. 215 - 217, อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร, 2541, หน้า 71) ได้เสนอสมมุติฐานความคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของคนในองค์การเป็น 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ทฤษฎี X กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะที่ไม่ดีไว้ ดังนี้

1. โดยปกติวิสัยทัศแล้วคนไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็จะพยายามหลบหลีกการทำงานทันที

2. เพราะเหตุที่คนมีนิสัยไม่ชอบทำงานทุกคนชอบจะถูกบังคับสั่งการ และมีบทลงโทษอันเป็นแรงจูงใจทางลบไว้ เพื่อให้พวกเขามีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. คนโดยทั่วๆ ไป ชอบให้มีผู้แนะนำ ไม่อยากมีความรับผิดชอบ ไม่มีความพยายามที่จะพัฒนาตนเอง หรือไม่มีความทะเยอทะยาน ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แต่ต้องการความปลอดภัย ความมั่นคงในอาชีพการงาน ชอบทำงานเบาๆ แต่ได้รับค่าตอบแทนที่สูง

ทฤษฎี Y กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะที่ดีไว้ ดังนี้

1. โดยปกติวิสัยทัศแล้วคนรักที่จะทำงานด้วยความรับผิดชอบ

2. เพราะเหตุคนที่ชอบทำงานและมีความรับผิดชอบ จึงควบคุมตนเองให้สามารถทำงานได้สำเร็จการควบคุมภายนอกและการคาดโทษไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้เกิดความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม คนจะเกิดการเรียนรู้ การยอมรับและอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น

4. คนจะมีความทะเยอทะยานและสนใจในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิด ทักษะ เทคนิควิธีการทำงาน ตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานให้ดียิ่งๆ ขึ้นเป็นลำดับ

5. มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับความนึกคิด ความรอบคอบ และความคิดสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหาขององค์กร

6. ภายใต้สภาพเงื่อนไขของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่นี้ ความสามารถทางลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี X ผู้บริหารจะพยายามกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง

ใกล้ชิด มีการสั่งการโดยตรง การจูงใจจะเน้นค่าตอบแทนด้านเงินและผลประโยชน์อื่นๆ การใช้ระเบียบและหน้าที่ และการคุกคามด้านการลงโทษ ผู้บริหารจะเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจ คือ การตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการขั้นพื้นฐานเท่านั้นลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี Y เชื่อว่า การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการใช้แนวทางที่เหมาะสมแล้วคนจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเอง แรงจูงใจ คือ ความรับผิดชอบซึ่งมีอยู่ทุกคน ผู้บังคับบัญชาเพียงจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคคลเหล่านี้สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของเขาเองควบคู่กันไปกับความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1961, p. 100 - 110, อ้างถึงใน เสนาะ ติเยาว์, 2542, หน้า 102) ได้เสนอแนวคิดว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นแรงขับเพื่อจะทำให้งานที่กระทำอยู่ประสบผลสำเร็จดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบมาตรฐาน เป็นแรงขับเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จหรือเป็นแรงจูงใจที่กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่า และประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น คล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการที่จะทำให้คนอื่นมีความประพฤติหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชาและอิทธิพลเหนือผู้อื่นๆ

นอกจากนี้ McClelland (1961, p. 402, อ้างถึงใน เสนาะ ติเยาว์, 2542, หน้า 105) กล่าวถึงลักษณะของพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยวไม่พอใจทำสิ่งที่ง่ายๆ ซึ่งไม่ต้องให้ความสามารถหากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากเหมาะสมกับความสามารถของตน และทำสิ่งที่ยากได้สำเร็จทำให้ตนพอใจ

2. ความกระตือรือร้น ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงไม่ได้ขยันไปทุกกรณี แต่จะเอาใจใส่มานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย ยั่วยุความสามารถของตน เป็นงานที่จะต้องใช้สมองคิดและจะทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกได้ว่าทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้

3. ความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง จะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่จะหวังให้คนอื่นยกย่องตน ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการว่าตนเองควรจะทำอย่างนั้นอย่างนี้

4. ต้องการทราบให้แน่ชัดในผลการตัดสินใจ ในผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะติดตามผลการกระทำของตนว่ามีผลอย่างไร และเมื่อทราบผลการตัดสินใจแล้วยังพยายามทำให้ดีกว่าเดิมอีก

5. คาดการล่วงหน้า ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง จะเป็นผู้ที่มีการวางแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นการไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herman (1970, p .354 – 355, อ้างถึงใน เสนาะ ติเยาว์, 2542, หน้า 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. ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่นโดยพยายามทำงานของตนให้ดีขึ้น

7. พยายามปฏิบัติสิ่งต่างๆ ของตนให้ดีเสมอ (Achievement behavior)

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ทฤษฎีทุกทฤษฎีจะว่าด้วยเรื่อง ความรู้สึก ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เลือกแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้นโดยที่มนุษย์จะมีความต้องการในระดับต่างๆ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงขึ้นไปก็จะเกิดขึ้น และมนุษย์ก็จะเสาะหาสิ่งที่ตอบสนองความต้องการเรื่อยไปและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง จะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่จะหวังให้คนอื่นยกย่องตน ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการว่าตนเองควรจะทำอย่างนั้นอย่างนี้ และบุคคลจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่จะหวังให้คนอื่นยกย่องตน ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการว่าตนเองควรจะทำอย่างนั้นอย่างนี้

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของความรู้สึกที่ดี ที่มีความสุขของบุคคลต่องานที่ปฏิบัติและความพึงพอใจจะส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจ (Satisfaction) แสดงให้เห็นถึงความพอใจกับสิ่งที่เป็นอยู่หรือกำลังได้รับในเรื่องต่างๆ ในที่นี้จะขอกล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในประเด็นต่างๆ ดังนี้เกี่ยวกับความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายที่หลากหลาย ดังนี้

สะอาด เวียงเงิน (2541, หน้า 19) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความรู้สึกชอบหรือพอใจที่ได้ทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และได้ประโยชน์ตอบแทนทั้งทางวัตถุและจิตใจ ทั้งสนองความต้องการพื้นฐานของเขา ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญและกำลังใจ

อัศยาพร สุวรรณกฎ (2541, หน้า 16) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง สภาพความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเกิดจากการได้รับความตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

ชยุตพงศ์ สุจิตรานนท์ (2542, หน้า 20) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบที่พอใจของบุคคลแต่ละคนที่มีต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน หากมีความพึงพอใจมากก็เสียสละแรงกายแรงใจให้แก่งาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง ตอบสนองความต้องการและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ภาวะภายในจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด ความรู้สึกที่แสดงออกมาซึ่งความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบต่องานหรือภาระหน้าที่รับผิดชอบที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งหากมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดบันดาลใจในการทำงาน ทุ่มเท เสียสละ รักงานและองค์กรและความรู้สึกที่ชอบที่พอใจของบุคคลแต่ละคนที่มีต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน หากมีความพึงพอใจมากก็เสียสละแรงกายแรงใจให้แก่งาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง ตอบสนองความต้องการและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรได้ประโยชน์สูงสุด

ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการผลักดันให้บุคคลทำงานเสร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นตัวชี้วัดคุณภาพและความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ต้องมาจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการแต่ละบุคคล การให้ความสำคัญกับความต้องการและความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในแต่ละองค์กร เมื่อองค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจในงานให้กับผู้ปฏิบัติทั้งในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนสวัสดิการและความก้าวหน้าในอาชีพการงานแล้ว ผู้ปฏิบัติงานย่อมทุ่มเทความพยายามในการเพิ่มคุณภาพมาตรฐานของงานให้ก้าวหน้าต่อไปมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญไว้ ดังนี้

พงศ์ หรดาล (2540, หน้า 44, อ้างถึงใน วิชัย โถสุวรรณจินดา 2556, หน้า 112 - 113) ได้กล่าวว่าการที่องค์กรต่างๆ ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรก็เพื่อจะศึกษาความสำคัญหรือจุดมุ่งหมาย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับแหล่งหรือสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงาน

2. เพื่อให้เข้าถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน

3. เพื่อเรียนรู้ถึงสัมพันธภาพของความพึงพอใจกับการฝึกอบรม การขาดงาน การออกจากงานและอื่นๆ

4. เพื่อการเลือกใช้เครื่องมือ หรือวิธีการเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างถูกต้อง

ชูศักดิ์ เจนประโคน (2541, หน้า 97 - 98) ได้กล่าวว่า ความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การรับรู้ปัจจัยต่างๆ ทีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ให้เกิดขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ลดการขาดงาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องานลงได้มาก

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร กล่าวคือ จะทำให้ผลผลิตได้ทั้งปริมาณและคุณภาพสูงขึ้นตามไปด้วย

5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะมีความผูกพันต่อองค์กร ทำให้บุคคลอยู่ในระเบียบวินัยและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎข้อบังคับต่างๆ ขององค์กร เป็นต้น

ถาวร พอสม (2545, หน้า 30 - 32) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานบุคคล เนื่องจากเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมจะทำให้มีกำลังใจในการทำงานสูงขึ้นด้วย ผู้ปฏิบัติงานก็จะทำงานด้วยความตั้งใจมุ่งหวังที่จะทำให้ผลงานออกมาตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อผลสำเร็จของงานแต่ละองค์กร ในหลายประเด็น เช่น การทำให้บุคคลมีขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้นเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล และสร้างความผูกพันต่อองค์กร ทำให้องค์กรมีบรรยากาศการทำงานสดชื่นและมีการสร้างความผูกพันแน่นแฟ้นมีความรักใคร่สามัคคีกันในองค์กรและส่งผลให้กับบุคลากรขยันทำงานและมีความสนใจกับงานที่ตนเองได้รับผิดชอบมากขึ้น และ งานที่ทำผลลัพธ์ก็มีประสิทธิภาพมากขึ้นอีกด้วยและบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานแล้วย่อมจะทำให้มีกำลังใจมีขวัญในการทำงานสูงขึ้นด้วย ผู้ปฏิบัติงานก็จะทำงานด้วยความตั้งใจมุ่งหวังที่จะทำให้ผลงานออกมาตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น จะมีองค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหลายประการ ซึ่งองค์ประกอบนั้นต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ และปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542, หน้า 132 - 139) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personnel factors)

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the job)

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors controllable by management)

ยงยุทธ เกษสาคร (2544, หน้า 163 -164) กล่าวว่า ปัจจัยมีผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานได้แก่องค์ประกอบ ต่อไปนี้

1. นโยบายและการบริหารงาน บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานก็ต่อเมื่อบุคคลได้มีโอกาสที่จะส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายวางแผนการดำเนินงานภายในหน่วยงาน โดยใช้ทักษะความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และมีอิสระเป็นตัวของตัวเองในการตัดสินใจในงานที่ตนได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ

2. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร องค์ประกอบของการสื่อสาร ซึ่งมีด้วยกัน 4 ตัว คือ ข้อมูลข่าวสาร ผู้ส่งสาร ผู้รับสาร และช่องทางการสื่อสาร กระบวนการที่ส่งข่าวสารระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน โดยผ่านสื่อหรือขั้นตอนให้ความสะดวกรวดเร็ว มีข้อมูลที่ดีในการส่งเสริมทักษะและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การสื่อสารที่ดีจะนำไปสู่ความเข้าใจที่ถูกต้องจากนั้นก็จะเกิดความร่วมมือประสานสัมพันธ์กันซึ่งนำไปสู่ความเข้าใจอันดี และสามารถปฏิบัติภาระได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

3. ความสำพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์ทั้งในด้านการงานและส่วนตัว การช่วยเหลือสนับสนุน เกื้อกูล การปรึกษาหารือ และบรรยากาศที่เป็นมิตร

4. สภาพการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อม สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดความคล้องตัวและมีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน

5. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การได้มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งทั้งทางด้านบริหารและวิชาการ รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานโดยอาจจะได้วุฒิเพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ตาม

Loc k (1970, p.132, อ้างถึงใน ถาวร พอสม, 2545, หน้า 34) ได้เสนอองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานไว้ 9 องค์ประกอบ คือ

1. งาน (Work) ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษางานปริมาณงาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จและการควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน

2. ค่าตอบแทน (Pay)ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับอย่างยุติธรรมและความทัดเทียมกันของรายได้ และวิธีจ่ายเงินขององค์กร

3. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Promotion) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

4. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยในความสำเร็จของงาน การกล่าวพิจารณาการทำงานและความเชื่อถือในผลงาน

5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) ได้แก่ บำเหน็จบำนาญ ค่าตอบแทน การให้สวัสดิการรักษาพยาบาล การให้สิทธิพิเศษอื่นๆ

6. สภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ อากาศถ่ายเท ทำเลที่ตั้ง

7. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ การนิเทศงาน การใช้เทคโนโลยีในการนิเทศของผู้บังคับบัญชา ความมีมนุษย์สัมพันธ์และทักษะในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

8. ผู้ร่วมงาน (Co-workers) ได้แก่ ความรู้ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีไมตรีอันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน

9. องค์กรและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์กร เงินเดือน และนโยบายการบริหารขององค์กร

จากปัจจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า ปัจจัยต่างๆ มีผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และบุคลากรได้ข้อมูลข่าวสาร ผู้ส่งสาร ผู้รับสาร และช่องทางการสื่อสารทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นส่งผลต่อองค์กรมีความรักใคร่สามัคคีปองดองกันและบุคลากรทำงานอย่างมีความสุขทำให้บุคลากรที่ทำงานมีประสิทธิภาพในทางด้านการทำงานและมีความยุติธรรมต่อเพื่อนร่วมงานทำให้องค์กรน่าอยู่ขึ้น และการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดความคล้องตัวและมีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน

การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยการจูงใจ

การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยการจูงใจนั้น จะช่วยให้สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

ราณี อิสิชัยกุล (2543, หน้า 239) ได้กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) มาจากคำว่า Mover ในภาษาลาติน แปลว่าการ เคลื่อนไหว (Move) การจูงใจเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในของคนที่ทำให้กระตุ้นหรือผลักดันให้เคลื่อนไหวพฤติกรรม เช่น ความปรารถนา ความประสงค์ ความต้องการ ความอยาก ความตั้งใจ เป็นต้น นักวิชาการบางท่านให้ความหมายคำว่า การจูงใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับแรงผลักดันจากภายในที่กระตุ้นให้เกิดการกระทำที่จะนำไปสู่เป้าหมายเหนือผลสำเร็จของงาน เช่น เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn) ได้ให้ คำนิยามว่า “Motivation is aterm that describes forces within the individual that account for the level, direction and persistence of effort expanded at work”

สุพิณ เกชาคุปต์ (2545, หน้า 94) ได้กล่าวว่า การจูงใจ คือ การสร้างพลังใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่ผู้จูงใจปรารถนาโดยไม่ใช้การครอบงำหรือการบังคับ การจูงใจมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน คือ

1. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานอาจทำได้โดยให้รางวัลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และมีการหลีกเลี่ยงงานน้อยลง

2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร และตอบสนองวัตถุประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานไปพร้อมกัน

3. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะเป็นการสร้างพลังของกลุ่มหรือทีมงาน

4. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สุนทร เสาว์สิงห์ (2548, หน้า 10) ได้กล่าวว่าการสร้างสิ่งจูงใจที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรได้นั้นต้องใช่วิธีจูงใจให้ตรงกับสิ่งที่เขาต้องการ เพราะมีคุณค่าต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน โดยใช้เทคนิคการบริหารและหลักจิตวิทยามาผสมผสานกันเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และสามารถปฏิบัติภารกิจได้ครบถ้วนอย่างมีประสิทธิภาพ

ภุชงค์ บุญอภัย (2549, หน้า 11) ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารว่าผู้บริหารของสถานศึกษาที่ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนอุทิศร่างกาย แรงใจและกำลังสติปัญญาในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงการจูงใจในการทำงานของคนได้อย่างถูกต้อง โดยพยายามสนองตอบต่อความต้องการของคนได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงเมื่อคนได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วก็จะก่อให้เกิดความพอใจและส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

จากการสร้างความพึงพอใจดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยสิ่งจูงใจหลายประเภทและที่สำคัญ ได้แก่ สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าจ้างเงินเดือน โบนัส การแบ่งผลกำไร บำเหน็จบำนาญ การให้ประโยชน์เกื้อกูลและการจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ การยกย่อง การยอมรับนับถือ การเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ การมีส่วนร่วมในความก้าวหน้า ความยุติธรรม และการบริหารด้านสังคมสิ่งจูงใจที่เป็นสถานภาพของปฏิบัติงาน เป็นหลัก เช่น มีห้องส่วนตัว มีรถประจำตำแหน่ง ไม่อาศัยวัตถุ เช่น ความเท่าเทียมกันทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจและการศึกษาตลอดจนการบำรุงขวัญหรือกระตุ้นความรู้สึกให้เกิดกับบุคลากรทั้งหลายว่าตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้หน่วยงาน หรือส่วนในการแก้ไขสถานการณ์สำคัญต่างๆ

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองตามหลักกระจายอำนาจการปกครองเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจัดระบบการปกครองของชุมชนที่มีอาณาเขตแน่นอน แต่ไม่มีอำนาจอธิปไตยแยกตัวเป็นอิสระไปจากประเทศ เป็นชุมชนที่มีสิทธิตามกฎหมายและการจัดการองค์กรที่จำเป็นเพื่อออกข้อบัญญัติในการจัดการเกี่ยวกับกิจกรรมถ้องถิ่นของตนโดยอิสระการปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นรูปแบบการปกครองที่เป็นพื้นฐานการพัฒนาประเทศ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและมีความสำคัญต่อการปกครองและการบริหารราชการแผ่นดิน โดยเป็นสถาบันที่ฝึกปฏิบัติการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกัน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์กร โดยมีตัวแทนซึ่งประชาชนเลือกขึ้นมา การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2541, หน้า 33) ได้กล่าวว่า การบริหารท้องถิ่น หมายถึงการที่รัฐบาลส่วนกลางให้หรือกระจายอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารไปให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นซึ่งรวมทั้งให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะบางประการเพื่อชุมชนของตนเอง หากรัฐบาลในส่วนกลางมอบอำนาจให้แก่ข้าราชการประจำหรือมอบอำนาจให้หน่วยงานของรัฐไปปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคหรือในชนบท เช่นนี้ไม่เรียกว่าเป็นการบริหารท้องถิ่น แต่เป็นความอิสระของหน่วยการบริหารท้องถิ่นจะมีมากขึ้นจนถึงขนาดที่เป็นอิสระ โดยไม่ขึ้นกับรัฐบาลในส่วนกลางในเวลาเดียวกันเพื่อให้การบริหารท้องถิ่นดำเนินการไปได้จึงจำเป็นต้องมีหน่วยการบริหารท้องถิ่นที่รับผิดชอบในการบริหารท้องถิ่น เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนส่วนร่วมในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปริญญา เทวานฤมิตรกุล (2544, หน้า 33)ได้กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ว่าหมายถึง การปกครองที่ประชาชนมีสิทธิในการปกครองตนเองในเรื่องของท้องถิ่นโดยรัฐบาลมีหน้าที่ให้ความเป็นอิสระแก่ประชาชนในการปกครองตนเองในระดับท้องถิ่น หรือเรียกว่าการกระจายอำนาจจากส่วนกลางให้ท้องถิ่น แต่การให้ความอิสระนี้ มีข้อจำกัด

พวงทอง โยธาใหญ่ (2545, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึงการปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้แก่ประชาชนดำเนินการปกครองตนเอง โดยให้มีหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนา และให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ และดำเนินการ

ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดภายในท้องถิ่นของตนเท่านั้น และหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นนี้ต้องอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

อเนก เหล่าธรรมทัศน์ (2545, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นว่าหมายถึง การเป็นประชาธิปไตยที่ท้องถิ่นนั้น ต้องเน้นการปกครองตนเองโดยทางตรงให้มากขึ้น คือ ประเทศไทยเป็นประชาธิปไตย เน้นการเลือกผู้แทน แต่ประชาธิปไตยของท้องถิ่นเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยตรง

จากคำกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่อยู่ภายใต้การปกครองระดับประเทศที่เป็นรัฐเดี่ยว และอยู่ต่ำกว่าหน่วยการปกครองระดับมลรัฐในประเทศที่เป็นรัฐรวม โดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยการปกครองดังกล่าวมีความรับผิดชอบขั้นต้นต่อท้องถิ่นของตน และได้รับการรับรองให้มีอำนาจหน้าที่ที่จะใช้ดุลยพินิจในเรื่องสำคัญได้โดยไม่ต้องขอความเห็นของรัฐบาลกลางหรือมลรัฐซึ่งเป็นผู้ให้กำเนิด หรือจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นดังนั้นจึงอาจจะกล่าวในแง่ประชาธิปไตยว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง

ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างมาก ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่น ยิ่งรัฐกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นมากเท่าใด การปกครองส่วนท้องถิ่นยิ่งมีความสำคัญมากขึ้นเท่านั้น โดยเฉพาะรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน พ.ศ. 2540 ได้ให้อำนาจแก่ท้องถิ่นมากขึ้น ดังมีนักวิชาการกล่าวไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

ธเนศวร์ เจริญเมือง (2542, หน้า 38) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการและลักษณะความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นอำนาจของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอควรเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไป ไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นก็จะกลายเป็นรัฐอธิปไตยซึ่งอาจเป็นผลเสีย ต่อความมั่นคงของรัฐ อำนาจของท้องถิ่นมีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญและหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเอง โดยแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. มีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการบริการตามหน้าที่ และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้น

2. สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น เช่น การกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการ ตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ

อมร รักษาสัตย์ (2543, หน้า 179 - 180) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน มีดังนี้

1. เน้นการให้ความเป็นอิสระแต่ต้องไม่เกิดความแตกแยกในชาติ

2. เน้นสิทธิในการที่จะได้รับการจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. การกำกับดูแลองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นของประชาชน

4. ความเป็นอิสระของท้องถิ่นในด้านต่างๆ มากขึ้น

5. มีองค์ประกอบขององค์กร คือ ฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหารท้องถิ่น

6. การให้ราษฎรมีส่วนร่วมในการแต่งตั้งและถอดถอนบุคลากรท้องถิ่น

7. กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่บำรุงศิลปวัฒนธรรม

โกวิทย์ พวงงาม (2546, หน้า 25) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยเพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย

2. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล

3. การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตน

4. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

5. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารประเทศในอนาคต

6. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

จากนักวิชาการที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญทำให้ชีวิตของคนในท้องถิ่นมีความเป็นอยู่อย่างที่ตนเองต้องการ เนื่องจากการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองที่ประชาชนในท้องถิ่นบริหารจัดการกันเองตามความต้องการของคนในท้องถิ่นนั้น สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ทันท่วงที และยังสามารถตอบสนองความต้องการของคนในท้องถิ่นได้อย่างถูกจุด สามารถบริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึงและเพียงพอแก่ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นและปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นก็จะกลายเป็น รัฐอธิปไตยซึ่งอาจเป็นผลเสีย ต่อความมั่นคงของรัฐ อำนาจของท้องถิ่นมีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไป ตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองส่วนภูมิภาค มีฐานะเป็นนิติบุคคล ยึดหลักการกระจายอำนาจปกครองโดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองท้องถิ่น จึงสรุปวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นได้ ดังนี้

โกวิทย์ พวงงาม (2549, หน้า 10) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น คือ

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งด้านการเงิน ด้านตัวบุคล ตลอดจนที่ใช้ในการดำเนินการในการจัดบริการสาธารณะแทนรัฐบาล

2. เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

3. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน

พรชัย ชัยลาภ และคณะ (2537, หน้า 5 – 7, อ้างถึงใน กุสุมาลย์ มหาแสน, 2552, หน้า 15 - 16)ได้กล่าวถึงการปกครองท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 3 ประการคือ

1. เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้บริการซึ่งบุคคลหรือเอกชน ไม่สามารถจัดทำให้ได้หรือไม่อยู่ในฐานะที่จะจัดหาให้ได้ในลักษณะเช่นนี้ รัฐบาลหรือหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นจะจัดบริการให้ เช่นได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินได้รับสวัสดิการและได้รับความสะดวกในการดำเนินชีวิต

2. เพื่อปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งเนื่องจากการดำเนินชีวิตของบุคคลอาจจะเกิดความขัดแย้งกัน เพราะความคิดเห็นผลประโยชน์แตกต่างกัน ซึ่งอาจมีการอภิปรายถกเถียงกันอย่างมีเหตุผลหรือมีการ โต้แย้งกันอย่างรุนแรงหรืออาจมีการติดสินบน หรือมีการต่อสู้กัน กรณีเช่นนี้รัฐบาลหรือหน่วยการปกครองอาจต้องช่วยเข้ามาแก้ไขปัญหา โดยการเป็นผู้วางกฎเกณฑ์ควบคุมการขัดแย้ง เป็นผู้ประนีประนอมหรือแบ่งผลประโยชน์หรือเป็นผู้ตัดสินกรณีพิพาท ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องฟังและยอมรับคำตัดสินนั้น

3. เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระและการเป็นตัวแทนของแต่ละส่วนของประเภท การจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นขึ้นด้วยวัตถุประสงค์ที่จะแบ่งเบาภาระของส่วนกลางให้ท้องถิ่นปกครองตนเอง เพื่อเป็นการฝึกหัดปกครองตนเองของประเทศที่ยังไม่พัฒนา แต่สำหรับประเทศที่พัฒนาแล้วนั้น ถือว่าการปกครองท้องถิ่นจะเป็นตัวแทนส่วนหนึ่งในการสร้างความเจริญให้แก่ประเทศ อย่าง เช่น ชาวอเมริกาเห็นว่าการปกครองท้องถิ่นจะเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างชีวิตที่เป็นประชาธิปไตย หรือแม้แต่สาธารณรัฐประชาชนจีนและรัสเซียก็คาดหวังเช่นเดียวกันแต่อาจดำเนินการแตกต่างกันเท่านั้น

ลิขิต ธีรเวคิน (2525, หน้า 3, อ้างถึงใน ปิยนาฎ เพ็งคำ, 2553, หน้า 10)ได้กล่าวถึงการปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองที่มีวัตถุประสงค์ในการแบ่งเบาภาระรัฐบาลกลาง ดังนี้

1. ภารกิจของรัฐบาลมีอยู่กว้างขวางนับวันจะขยายเพิ่มขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากงบประมาณที่เพิ่มขึ้นของแต่ละปีตามความเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ

2. รัฐบาลกลางมิอาจจะดำเนินการในการสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง เพราะในแต่ละท้องถิ่นมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกัน การแก้ปัญหาหรือการจัดการบริหารในท้องถิ่นโดยรูปแบบที่เหมือนกันย่อมไม่บังเกิดผลสูงสุด ท้องถิ่นย่อมรู้ปัญหาและเข้าใจได้ดีกว่าซึ่งไม่อยู่ในท้องถิ่นนั้น ประชาชนในท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้เหมาะสมที่จะแก้ไขปัญหาในท้องถิ่นได้มากที่สุด

3. กิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะของท้องถิ่นนั้น ไม่เกี่ยวกันท้องถิ่นอื่นและไม่เกี่ยวกับส่วนได้เสียต่อประเทศโดยส่วนรวมจึงเป็นการสมควรที่จะทำให้ประชาชนท้องถิ่นดำเนินดังกล่าว

วัตถุประสงค์สรุปได้ว่า เพื่อจัดบริการของรัฐให้ตรงกับความต้องการของชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อส่วนร่วมรัฐบาลในระบอบประชาธิปไตย จึงจัดให้มีการปกครองระดับท้องถิ่นทั้งนี้ โดยจัดให้มีการกระจายอำนาจการปกครองบางประการให้ท้องถิ่นดำเนินการเองและมีการตอบสนองประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงยึดประชาชนเป็นที่ตั้งและการตั้งวัตถุประสงค์ขึ้นมาเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างภาครัฐและประชาชนและทำให้ทั้ง 2 ฝ่ายได้ผลประโยชน์ที่เท่าเทียมกันทำให้บรรยากาศในการทำงานดีและมีสัมพันธ์ไมตรีดีและบุคคลอาจจะเกิดความขัดแย้งกัน เพราะความคิดเห็นผลประโยชน์แตกต่างกัน ซึ่งอาจมีการอภิปรายถกเถียงกันอย่างมีเหตุผลหรือมีการโต้แย้งกันอย่างรุนแรงหรืออาจมีการติดสินบนหรือมีการต่อสู้กันกรณีเช่นนี้รัฐบาลหรือหน่วยการปกครองอาจต้องช่วยเข้ามาแก้ไขปัญหา

องค์ประกอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการส่งเสริมประชาธิปไตยระดับท้องถิ่นโดยในประชาชนในท้องถิ่นเรียนรู้การปกครองตนเองอันเป็นรากฐานที่สำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตยทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมืองนำไปสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตยโดยประชาชนมีส่วนร่วมและสามารถตรวจสอบได้ง่ายสามารถแก้ไขปัญหาในท้องถิ่นแต่ละแห่งได้รวดเร็วซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ดังนี้

Moreau (1972, p. 143, อ้างถึงใน ชาญชัย แสวงศักดิ์, 2542, หน้า 35) ได้กล่าวว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการได้แก่

1. มีพื้นที่รับผิดชอบที่ชัดเจน

2. มีสถานะเป็นนิติบุคคลมหาชน

3. มีองค์กรเป็นของตนเอง

4. มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตนเอง

5. มีการกำกับดูแลจากรัฐ

การปกครองท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานทฤษฎีการกระจายอำนาจและอุดมการณ์ประชาธิปไตย ซึ่งมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนให้มีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรมการปกครองตนเองระดับหนึ่งซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นที่เน้นการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเอง มีการเลือกตั้ง มีองค์กรหรือสถาบันที่จำเป็นในการปกครองตนเอง และที่สำคัญ ก็คือ ประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองอย่างกว้างขวาง

อรทัย ก๊กผล (2546, หน้า 187) ได้กล่าวว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการบริการสาธารณะแก่ประชาชนที่มาจากหลักการกระจายอำนาจภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ ซึ่งการที่ท้องถิ่นสามารถปกครองตนเองได้นั้น ต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย 5 ประการ คือ

1. มีการกำหนดพื้นที่หรือชุมชนที่อยู่ในเขตความรับผิดชอบให้ชัดเจน

2. มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มาจากประชาชน โดยมีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารในเขตความรับผิดชอบ

3. การมีส่วนร่วมของประชาชนซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการปกครองตนเองของการปกครองท้องถิ่น

4. มีการโอนอำนาจหน้าที่หลากหลายและยืดหยุ่น เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

5. มีความอิสระในการบริหารโดยมีฐานะทางกฎหมายมีอำนาจในการหารายได้ การจัดทำงบประมาณรายจ่าย มีแหล่งรายได้ และบุคลากร

อุทัย หิรัญโต (2523, หน้า 22, อ้างถึงใน โกวิทย์ พวงงาม, 2552, หน้า 31 - 33) ได้กำหนดองค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ 8 ประการคือ

1. สถานะตามกฎหมาย หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอย่างแท้จริง

2. พื้นที่และระดับ คือ ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับคือหน่วยการปกครองขนาดเล็กและขนาดใหญ่สำหรับพื้นที่จากการศึกษาของสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติองค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม องค์การอนามัยโลก และสำนักกิจการสังคม ได้ให้ความเห็นว่าองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากร เป็นต้น

3. การกระจายอำนาจ และหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

4. องค์กรนิติบุคคล จัดตั้งขึ้น โดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางมีขอบเขตในการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับ ควบคุมให้มีการกำหนดนโยบายนั้นๆ

5. การเลือกตั้ง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนโดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติกิจการภายใต้ขอบเขตกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่สายบังคับบัญชาหน่วยงานราชการ

7. งบประมานของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตกฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งแล้วยังอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงและประชาชนโดยส่วนรวม โดยมีอิสระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้มิได้หมายความว่ามีอิสระเต็มที่ทีเดียวคงหมายถึงอิสระในการดำเนินการเท่านั้นนอกจากนั้น

จากองค์ประกอบที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบการปกครองส่วนท้องถิ่นคือการมีอิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติกิจการ มีเขตการปกครองที่ชัดเจนมีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการให้บริการ มีบุคลากรในการปฏิบัติงานเป็นของตนเอง งบประมาณของตนเองมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ ตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการ

จัดเก็บและมีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตกฎหมายแม่บทและต้องฐานะเป็นนิติบุคคล มีพื้นที่หรือชุมชนอยู่ในความรับผิดชอบชัดเจน สมาชิกและผู้บริหารจะต้องมาจากการเลือกตั้งและบุคคลโดยมีอิสระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้มิได้หมายความว่ามีอิสระเต็มที่ทีเดียวคงหมายถึงอิสระในการดำเนินการเท่านั้น

การกระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การกระจายอำนาจการปกครองเป็นวิธีการที่รัฐมอบหมายการปกครองบางส่วนไปให้องค์กรอื่นนอกจากองค์กรของราชการบริหารส่วนกลาง เพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยมีอิสระตามสมควรโดยไม่ต้องขึ้นอยู่ในความบังคับบัญชาของหน่วยงาน ส่วนกลางเพียงอยู่ในความควบคุมหรือกำลังดูแลเท่านั้น หรือกล่าวอีกหนึ่งการกระจายอำนาจคือการที่รัฐมอบอำนาจบางอย่างในการจัดทำบริการสาธารณะซึ่งเจ้าหน้าที่ของราชการบริหารส่วนกลางเป็นผู้ดำเนินงานอยู่ในท้องถิ่น

ความหมายของการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจเป็นหลักการอย่างหนึ่งของการจัดระเบียบการปกครองประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้ระบบการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ถือว่าประชาชนทั้งหลายมีสิทธิที่จะรับรู้การดำรงชีพของตนเอง และกำหนดวิถีชีวิตของตนเอง โดยมีหลักการสำคัญคือเป็นการโอนอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการเองโดยอิสระพอสมควร ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายการกระจายอำนาจทำให้เกิดระเบียบบริหารราชการท้องถิ่นขึ้น มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของหลักการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

พงศ์สัณห์ ศรีสมทรัพย์ (2546, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจไว้ว่าหมายถึง การที่รัฐมอบอำนาจบางอย่างในการจัดทำบริการสาธารณะให้แก่ท้องถิ่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปดำเนินการ ด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองของท้องถิ่นนั่นเอง โดยที่ราชการบริหารส่วนกลางเพียงแต่ดูแลควบคุมเท่านั้นมิได้เข้าไปบังคับบัญชาสั่งการ

นันทวัฒน์ มานันท์ (2552, หน้า 23) ได้นิยามการกระจายอำนาจ หมายถึง การบริหารที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้กับองค์กรอื่น นอกจากองค์กรของส่วนกลางเพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยให้มีความมีอิสระในการดำเนินการและไม่อยู่ในการบังคับบัญชาของส่วนกลางแต่จะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลาง

โกวิทย์ พวงงาม (2552, หน้า 39) ได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจตามหลักการบริหารหรือตามรัฐประศาสนศาสตร์ หมายถึง การมอบอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจและปฏิบัติให้แก่หน่วยงาน รองลงมาหรือเจ้าหน้าที่ระดับต่ำลงที่ไปอยู่ในสายการบังคับบัญชา

ภาษาอังกฤษมักใช้คำว่า Delegation หรือ Delegation of authority ซึ่งแปลว่าการมอบอำนาจหน้าที่โดยไม่ได้เรียกว่า การกระจายอำนาจหน้าที่ แต่โดยเนื้อหาแล้วถือได้ว่าเป็นการกระจายอำนาจหน้าที่นั่นเองหน่วยงานหรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจหน้าที่มีอำนาจตัดสินใจและปฏิบัติการใดๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระแต่ผู้มอบหมายหน้าที่มีข้อผูกพันธ์จะต้องรับผิดชอบต่อผลงานนั้นด้วย กล่าวคือ ความรับผิดชอบสูงสุดยังอยู่ที่ผู้มอบอำนาจสำหรับการกระจายอำนาจตามหลักรัฐศาสตร์หมายถึง การที่รัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติกระจายอำนาจบริหารให้แก่หน่วยการบริหารท้องถิ่นให้มีอำนาจดำเนินกิจการภายในอาณาเขตของตนโดยปราศจากการแทรกแซงหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ มีอำนาจอิสระที่จะดำเนินการแต่อยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาล การกระจายอำนาจจึงเป็นเรื่องของรัฐบาลที่มอบความรับผิดชอบบางส่วนให้แก่หน่วยการบริหารท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้แก่องค์กรอื่นๆ เพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่าง โดยมีความเป็นอิสระตามสมควรและยังมาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ประชาชนแต่ละท้องถิ่นได้มีโอกาสเข้าร่วมในการแบ่งเบาภาระหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะบางประการ เพื่อสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นและรัฐบาลยังกระจายอำนาจที่มอบความรับผิดชอบบางส่วนให้แก่หน่วยการบริหารส่วนท้องถิ่นและรัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้กับองค์กรอื่น นอกจากองค์กรของส่วนกลางเพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยให้มีความมีอิสระในการดำเนินการและมีความมีอิสระในการดำเนินการและไม่อยู่ในการบังคับบัญชาของส่วนกลางแต่จะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลาง

ความสำคัญของการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจปกครองมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเอง และตัดสินใจในกิจกรรมของท้องถิ่นได้เอง ดังนี้สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (2546, หน้า 3) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ เช่น ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่างๆ ตามที่รัฐบาลอนุญาตเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ

2. มีการเลือกตั้งสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นทั้งหมดเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง

3. มีอำนาจอิสระในการบริหารงานจัดทำกิจรรมและวินิจฉัยสั่งการได้เอง พอสมควรด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ของตนเอง

4. ได้รับการเลือกตั้งขึ้น โดยผลแห่งกฎหมายให้มีส่วนเป็นนิติบุคคลหน่วยการปกครองท้องถิ่นเหล่านี้มีหน้าที่งบประมาณและทรัพย์สินเป็นของตนเองต่างหากและไม่ขึ้นตรงต่อหน่วยการปกครองส่วนกลาง ส่วนกลางเพียงแต่กำกับดูแลให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายเท่านั้น

เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์ (2549, หน้า 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญการกระจายอำนาจไว้ดังนี้

1. เป็นการกระจายอำนาจทางปกครองจากส่วนกลางให้แก่องค์กรส่วนท้องถิ่นๆ สามารถกระทำการตัดสินใจทางปกครองได้ด้วยตนเอง ดังนั้นองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีฐานะเป็นนิติบุคคล

2. การกระจายอำนาจดังกล่าวก็ยังมีข้อจำกัดอยู่บ้าง ในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับองค์กรส่วนท้องถิ่น กล่าวคือ ความเป็นอิสระขององค์กรส่วนท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้การควบคุมกำกับของรัฐ ที่มีอยู่เหนือองค์กรส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการควบคุมกำกับจึงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น ถ้าการควบคุมกำกับไม่เป็นจริงเป็นจัง การกระจายอำนาจก็จะไม่เกิดขึ้น อาจจะมีผลตามมาว่าเป็นการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลางมากขึ้นกว่าเดิมเสียอีก ดังปรากฏตัวอย่างของไทยในอดีตเน้นหนักไปยังรวมศูนย์อำนาจเข้าสู่ส่วนกลางมากกว่าการกระจายอำนาจไปยังองค์กรส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการดำเนินงานต่างๆ ก็ยังคงไม่มีอิสระที่ควรจะเป็น ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับท้องถิ่นซึ่งควรอยู่ในรูปแบบของการกำกับดูแลก็ยังไม่เกิดขึ้นในการปกครองท้องถิ่นของไทย ความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคก็มองเจ้าหน้าของส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเอง ผลความสัมพันธ์ที่เป็นไปในลักษณะการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นได้สะท้อนออกมาในรูปแบบของการไม่อาจตัดสินในปัญหาต่างๆ ด้วยตนเองได้ การดำเนินการต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องพึ่งกับราชการบริหารส่วนกลางอยู่ตลอด

พีระสิทธิ์ คำนวณศิลป์ และศุภวัฒนากร วงศ์ธนวสุ (2549, หน้า 9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการกระจายอำนาจ ไว้ดังนี้

1. มีการจัดตั้งองค์กรเป็นนิติบุคคลเพิ่มขึ้นจากส่วนกลาง หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่มีงบประมาณมีหลักทรัพย์สินเป็นของตัวเอง

2. การเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการ การบริหารงานส่วนบุคคล การเงินการคลังของตนเอง

3. การบริหารราชการแผ่นดิน และการบริหารส่วนท้องถิ่น รัฐกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตัดสินใจในกิจกรรมมากขึ้น รัฐเพียงแค่ควบคุมดูแลให้การสนับสนุนส่งเสริมด้านเทคนิควิชาการและตรวจสอบติดตามประมวลผล

4. การมีประสิทธิภาพการบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น ต้องจัดการให้บริการสาธารณะให้ดีขึ้นกว่าเดิม มีคุณภาพมาตรฐานมีความโปร่งใสและประสิทธิภาพ

โกวิทย์ พวงงาม (2552, หน้า 38) ได้สรุปความสำคัญของการกระจายอำนาจ ไว้ดังนี้

1. แบ่งภาระของรัฐบาลกลาง

2. ทำให้ปัญหาในแต่ล่ะท้องถิ่น ได้รับการแก้ไขปรับปรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามความต้องการของคนในท้องถิ่นนั้นๆ

3. ส่งเสริมให้คนแต่ละท้องถิ่น ได้แสดงความสามารถพัฒนาบทบาทตนเองในการดูแลรับผิดชอบท้องถิ่นของตนเอง

4. เป็นพื้นฐานสำคัญของคนในท้องถิ่นในการก้าวขึ้นไปดูแลแก้ไขปัญหาระดับชาติ

5. เสริมสร้างความมั่นคงและเข้มแข็งให้แก่ชุมชน และทั้งประเทศเนื่องจากปัญหาต่างๆ ได้รับการแก้ไขสังคมมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าประชาชนมีคุณภาพและมีบทบาทในการจัดการดูแลสังคมของตนเอง

สรุป องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือหน่วยราชการปกครองท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของรัฐบาลในการพัฒนาบริหารราชการแผ่นดิน แทนรัฐบาลกลางตามอำนาจหน้าที่ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้นมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเองและแต่ละท้องถิ่นมีประสิทธิภาพเป็นไปตามความต้องการของคนในท้องถิ่นนั้นๆ เนื่องจากปัญหาต่างๆ ได้รับการแก้ไขสังคมมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าประชาชนมีคุณภาพและมีบทบาทในการจัดการดูแลสังคมของตนเอง

ขั้นตอนการกระจายอำนาจ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังต่อไปนี้สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2545, หน้า 198 - 199) ได้กำหนดขั้นตอนของการกระจายอำนาจ ไว้ดังนี้

1. ในช่วง 4 ปีแรก (พ.ศ. 2544 – 2547) จะเป็นช่วงการปรับปรุงระบบบริหารภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสร้างความพร้อมในการรองรับการถ่ายโอนภารกิจ บุคคลากรงบประมาณและทรัพย์สินรวมทั้งแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลังจากการ โอนในช่วง 4 ปีแรกสิ้นสุด

2. ช่วงปี (พ.ศ. 2548 – 2553) จะเป็นช่วงการปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคประชาชนที่จะต้องเรียนรู้ร่วมกันในการถ่ายโอนภารกิจ การปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถดำเนินกิจการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการ

ของประชาชนในท้องถิ่นได้ดีขึ้น และทำให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น สามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพและความโปร่งใส

3. หลังจากปี พ.ศ. 2554 เป็นตนไป ประชาชนในท้องถิ่นจะมีคุณภาพที่ดีขึ้น สามารถเข้าถึงบริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

สมพันธ์ เตชะอธิก และคณะ (2546, หน้า 3 – 4) ยังได้กล่าวถึงการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไว้ดังนี้

1. ให้มีการถ่ายโอนภารกิจในการจัดการบริการสาธารณะของรัฐให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใน 4 – 10 ปี

2. กำหนดการจัดสรรภาษี และอากรเงินอุดหนุนละรายได้อื่นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คิดเป็นสัดส่วนต่อรายได้ รัฐบาลภายในปี พ.ศ. 2544 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 และภายในไม่เกินปี พ.ศ. 2549 ไม่น้อยกว่าร้อย 35

3. การจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีเกี่ยวกับการจัดการบริการสาธารณะให้จัดสรรเงินอุดหนุนให้ตามความจำเป็นและความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. จัดระบบถ่ายโอนบุคลากรจากหน่วยงานของรัฐ

5. ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับการถ่ายโอนภารกิจ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 6 และมาตรา 12 กำหนดให้ “คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”มีหน้าที่จัดทำแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความในมาตรา 21,22 และ 30 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดสาระสำคัญเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจให้บริษัทสาธารณะที่รัฐดำเนินการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ 6 ด้านคือ

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

2. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

4. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

5. ด้านการบริหารและจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

6. ด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

สรุป องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือหน่วยงานราชการปกครองท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้น เพื่อเป็นตัวแทนของรัฐบาลในการพัฒนาบริหารราชการแผ่นดินแทนรัฐบาล

กลางตามอำนาจหน้าที่ และตามพระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้นมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเองและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถดำเนินกิจการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ดีขึ้น และทำให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น สามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพและความโปร่งใส

ปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารราชการแผ่นดินไทยเน้นหนักไปในทางรวมอำนาจมากกว่ากระจายอำนาจ สาเหตุเนื่องจากปัญหาในหลายๆ ด้านทั้งปัญหาด้านโครงสร้าง ปัญหาด้านอำนาจหน้าที่ ปัญหาด้านการเงินการคลัง ปัญหาด้านการบริหารบุคคล และปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน รวมถึงปัญหาด้านความมั่นคง ได้มีนักวิชาการแสดงความคิดเห็นดังนี้

สงวน ลิ่วมโนมนต์ (2548, ออนไลน์) ได้แสดงความคิดเห็นถึงปัญหาของการปกครองท้องถิ่นไว้ในบทความ คลังสมอง วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรเพื่อสังคมในหัวข้อ รัฐธรรมนูญกับการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

1. ปัญหาด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองท้องถิ่น หลักการสำคัญของการปกครองท้องถิ่นคือ ให้คนในท้องถิ่นปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น แต่ปัจจุบันรูปแบบโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ทับซ้อนการปกครองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละจังหวัด หลังจากมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการจัดการตนเองและมีอำนาจที่จะไม่ให้องค์กรอื่นมาทำเป็นกิจการใดๆ ในเขตพื้นที่ของตนเอง จึงทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่มีพื้นที่เป็นของตนเอง ดังนั้นเพื่อทำกิจกรรมใดๆ ในพื้นที่ขององค์กรท้องถิ่นใดต้องประสานและได้รับความยินยอมหรือเห็นชอบจะดำเนินการได้

2. ปัญหาด้านอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบจะกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนในกฎหมาย และมีอยู่หลายประการ แต่ในความเป็นจริงแล้วองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลับมีอำนาจหน้าที่และการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นของตนเองน้อย เนื่องจากมีหน้าที่ซ้ำซ้อนกับราชการบริหารส่วนภูมิภาค

3. ปัญหาด้านการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาสำคัญในเรื่องนี้คือปัญหารายได้ของท้องถิ่น ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้จากภาษีดังนี้ ภาษีที่องค์กรท้องถิ่นจัดเก็บเอง เช่น ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงป้ายที่ ภาษีป้าย อากรฆ่าสัตว์ ภาษีที่เป็นของ

รัฐบาล รัฐบาลจัดเก็บให้ท้องถิ่นได้แก่ ภาษีรถยนต์และล้อเลื่อน อย่างไรก็ดี ปัญหารายได้ของการปกครองท้องถิ่น คือ มีรายได้น้อยมากซึ่งอยู่ระหว่าง ร้อยละ 6 - 7 ของรายได้รัฐบาล จึงไม่เพียงต่อการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พนักงานหรือข้าราชการท้องถิ่นเป็นผู้รับนโยบายของผู้บริหารไปใช้ตามระเบียบ กฎหมายกำหนดให้มีองค์กรบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นแต่ละรูปแบบแตกต่างกัน ทำให้ไม่เอื้ออำนวยต่อการไหลเวียนและมีความเหลื่อมล้ำในความก้าวหน้า

5. ปัญหาด้านการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลักการปกครองท้องถิ่น คือ ต้องให้คนในท้องถิ่นตัดสินใจปัญหาต่าง ด้วยตนเองภายในกรอบของกฎหมายรัฐ หรือผู้แทนของรัฐเข้าไปกำกับดูแลเท่าที่จำเป็น เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประเทศชาติโดยรวม แต่การปกครองท้องถิ่นไทยในอดีตข้าราชการส่วนภูมิภาคจะเข้าไปมีบทบาทในฐานะผู้ควบคุม หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยปฏิบัติงานเป็นผู้บริหารหรือพนักงานขององค์กรส่วนท้องถิ่นอีกตำแหน่งหนึ่ง ทำให้การบริหารงานท้องถิ่นไม่มีอิสระเท่าที่ควรและมุ่งเน้นตอบสนองนโยบายของส่วนกลาง หรือส่วนภูมิภาคมากกว่าความต้องการในท้องถิ่น

6. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ในอดีตที่ผ่านมาประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นของตนเองน้อยมาก การมีส่วนร่วมเป็นรูปธรรมคือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้สิทธิเลือกตั้งสภาท้องถิ่น แต่เมื่อเลือกตั้งเสร็จสิ้นมีสมาชิกสภาท้องถิ่นมีคณะผู้บริหารแล้วประชาชนจะมีส่วนร่วมอย่างอื่นเลย ในกรณีที่ประชาชนสนใจจะมีส่วนร่วมในทางปฏิบัติก็พบว่า ไม่มีช่องทางที่จะเปิดให้ประชาชนทำอะไรได้มากนัก ซึ่งทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดพลัง ขาดความร่วมมือและขาดความสนใจจากประชาชน ส่งผลให้การปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นการปกครองของคนในท้องถิ่นเองประสบความล้มเหลวอย่างสิ้นเชิง

โกวิทย์ พวงงาม (2552, หน้า 413 - 415) ได้กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในการจัดการบริการสาธารณะในปัจจุบันและอนาคตโดยเฉพาะอย่างยิ่งตามกรอบของแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจมีอยู่ด้วยกันอย่างน้อย 4 ประการดังนี้

ประการที่หนึ่ง ปัญหาด้านการถ่ายโอนภารกิจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แม้ว่าแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้วางข้อกำหนดและทิศทางอย่างเป็นระบบระเบียบ แต่ในระดับปฏิบัติเพื่อบังคับใช้แผนนั้นก็ปรากฏปัญหาและอุปสรรคมากมายประเด็นปัญหาสำคัญคือ แม้นว่าทิศทางและแผนการกระจายอำนาจจะถูกกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ แต่กระบวนการของการถ่ายโอนภารกิจหน้าที่จากส่วนราชการต่างๆ

ไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลับดำเนินไปอย่างไรด้วยระบบระเบียบ ซึ่งประเด็นปัญหาสำคัญได้แก่

1. การถ่ายโอนภารกิจที่เกิดขึ้นยังคงเป็นไปอย่างจำกัด ทั้งนี้กระจุกตัวอยู่เฉพาะภารกิจในกลุ่มโครงสร้างพื้นฐานและการส่งเสริมคุณภาพชีวิต อีกทั้งกิจกรรมการถ่ายโอนจริงก็จำกัดเฉพาะในบางกิจกรรมเท่านั้น เช่น การก่อสร้างและบำรุงรักษาถนน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโครงการอาหารเสริมนมและอาหารกลางวัน การสงเคราะห์เบี้ยผู้สูงอายุ เป็นต้น

2. การถ่ายโอนภารกิจยังไม่เป็นไปอย่างสอดคล้องระหว่างภารกิจ งบประมาณบุคลากร แนวปฏิบัติ และวัสดุอุปกรณ์ เป็นผลให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถดำเนินกิจกรรมที่มีการถ่ายโอนได้เนื่องจากข้อจำกัดในด้านทรัพยากร อีกทั้งในหลายกิจกรรม แม้ว่าท้องถิ่นจะมีความพร้อมในการจัดทำแต่ก็ยังพบยังขาดการแก้ไขกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้ท้องถิ่นสามารถใช้อำนาจในกิจกรรมนั้นๆ ได้อย่างเต็มที่

3. กระบวนการถ่ายโอนจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากส่วนราชการผู้ถ่ายผู้ถ่ายโอนเป็นอย่างมาก แต่ในทางปฏิบัติกลับพบปัญหาว่าส่วนราชการต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลับมิได้มีการส่งมอบอย่างเป็นระบบระเบียบอันนำไปสู่ปัญหาการจัดทำภารกิจนั้นๆ

ประการที่สอง ปัญหาในการจัดระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเด็นปัญหาสำคัญในเรื่องนั้นได้แก่ การขาดการบูรณาการระหว่างแผนการกระจายอำนาจกับทิศทางการปฏิรูประบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งระบบเป็นผลให้สภาวะของการซ้อนทับและแข่งขันในเชิงบทบาทระหว่างองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการต่างๆ ยังคงดำเนินอยู่ต่อไป เนื่องจากทิศทางที่ปรากฏในแผนการกระจายอำนาจย่อมหมายถึงการลดขนาดและถอดตัวเองออกไปของส่วนราชการต่างๆ แต่ในทางปฏิบัติทิศทางการปฏิรูประบบบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคยังแสดงให้เห็นว่าส่วนราชการต่างๆ จะยังคงมีบทบาทอย่างสำคัญในพื้นที่การบริหารปกครองนอกศูนย์กลางต่อไป เช่น การสร้างระบบบริหารจังหวัดแบบบูรณาการในด้านหนึ่งแม้ว่าจะเป็นการพยายามแก้ไขปัญหาการรวมศูนย์อำนาจที่เป็นไปอย่างกระจัดกระจาย (Fragmented centralism)แต่อีกด้านหนึ่ง ก็เท่ากับเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับการปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐ (Local state government) ให้คงอยู่ควบคู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประการสุดท้าย ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการในการให้บริการสาธารณะ

ประเด็นในเรื่องภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน มักจะให้ความสำคัญกับเรื่องการถ่ายโอนภารกิจแต่ยังขาดความสนใจอย่างเพียงพอต่อเรื่องวิธีการ

ในการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวคือ ภายใต้ข้อกำหนดในปัจจุบัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยยังมีช่องทางในการจัดทำภารกิจค่อนข้างจำกัด โดยมักจะเน้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดทำบริการสาธารณะต่างๆ ด้วยตนเอง ผ่านการใช้ทรัพยากรทางการบริหารภายในองค์กรของตนเองเป็นหลักภายใต้สภาพแวดล้อมทางการบริหารในยุคปัจจุบันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาทางเลือกใหม่ๆ ในการจัดหาบริการสาธารณะให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและยกระดับการบริการสาธารณะให้เกิดขึ้น และที่สำคัญจะเป็นการป้องกันปัญหาอาการของการเติบโตไปสู่ความเป็นระบบราชการ (Bureaucratization) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังเช่นที่เคยเกิดขึ้นกับระบบราชการส่วนกลางนอกจากปัญหาตามกรอบของแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจทั้ง 4 ประการข้างต้นแล้ว

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยยังมีปัญหาพื้นฐานที่เป็นอุปสรรคสำคัญในการจัดบริการสาธารณะอีกอย่างน้อย 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ปัญหาการแทรกแซงการทำงานของรัฐบาลและการรวมอำนาจเข้าสู่ศูนย์กลาง เช่น การให้หน่วยงานของรัฐบาลกลางและราชการส่งเสริมส่วนภูมิภาคเข้ามาทำหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะแทนท้องถิ่นหรือชุมชนในท้องถิ่น การกำกับดูแลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ปัญหาด้านการเงิน การคลังและการใช้เงินอุดหนุนเป็นต้น

2. ปัญหาความเพิกเฉยในสิทธิหน้าที่ของประชาชนในท้องถิ่น

3. ปัญหาของผู้แทนของประชาชนในท้องถิ่นไม่ตระหนักถึงหน้าที่ของตนผู้แทนท้องถิ่นแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง การเล่นพรรคเล่นพวก การทุจริต เป็นต้น

จากนักวิชาการที่กล่าวปัญหาของการปกครองส่วนท้องถิ่นข้างต้น สรุปได้ว่าการพัฒนาการปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนเกิดความรู้แจ้งทางการเมือง สร้างประชาธิปไตยที่มั่นคงเป็นการกระจายอำนาจการปกครองจากรัฐบาลกลางมาให้คนในระดับท้องถิ่นดูแลปกครองกันเอง ทั้งนี้ก็เพื่อท้องถิ่นเกิดการพัฒนาและใช้ทรัพยากรของตนเองที่มีอยู่คุ้มค่า และตอบสนองความต้องการของตนเองได้ดีที่สุด ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการเองโดยอิสระพอสมควรภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายภายใต้ข้องกำหนดในปัจจุบัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยยังคงมีช่องทางการจัดทำภารกิจค่อนข้างจำกัด โดยมากมักจะเน้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดทำบริการสาธารณะต่างๆ ด้วยตนเอง ผ่านการใช้ทรัพยากรทางการบริหารภายในองค์กรของตนเองเป็นหลัก แต่ภายใต้สภาพแวดล้อมทางการบริหารในยุคปัจจุบัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาทางเลือกใหม่ๆ ในการจัดหาบริการสาธารณะให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและยกระดับการบริการสาธารณะให้เกิดขึ้น

รูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจุบันประเทศไทยได้แบ่งรูปแบบการปกรองส่วนท้องถิ่นไว้ 5 รูปแบบคือ องค์การส่วนบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา แต่ผู้วิจัยขอนำรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นมากล่าว เพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลและ รูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการจัดการปกครองในเขตอำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ตามผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

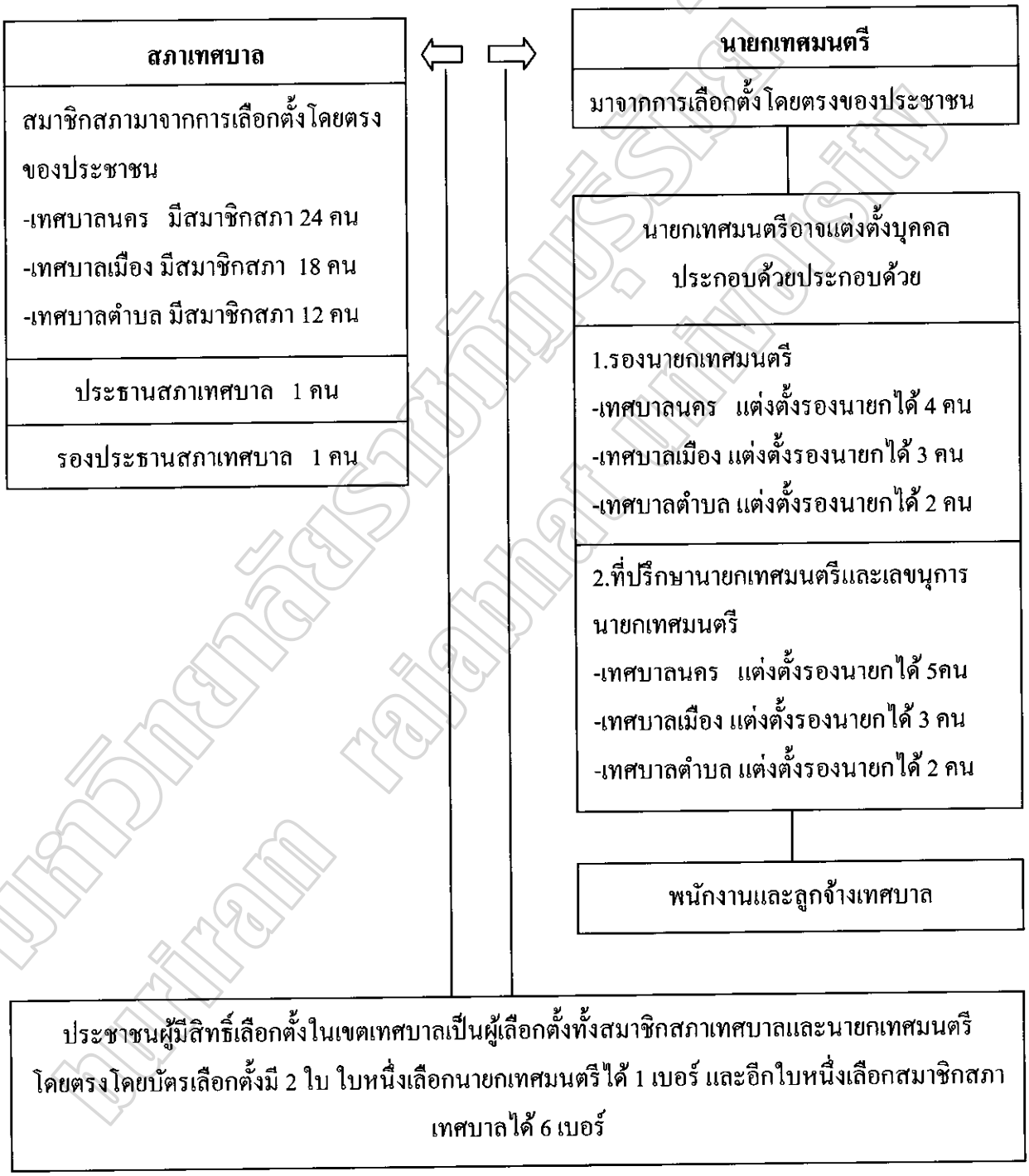
โครงสร้างการบริหารท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีโครงสร้างเป็นไปตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ โดยโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมีสมาชิกสภามาจากการเลือกตั้งของประชาชน และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล แยกจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบลสภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมาจากการเลือกตั้ง หมู่บ้านละ 2 คน ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 1 หมู่บ้าน ให้หมู่บ้านนั้นเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 6 คน และในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ 3 คน

2. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแต่งตั้งผู้ช่วยดำเนินการได้ โดยสามารถแต่งตั้งบุคคลที่ไม่ใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็น รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ 2 คน และเป็นเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ 1 คน

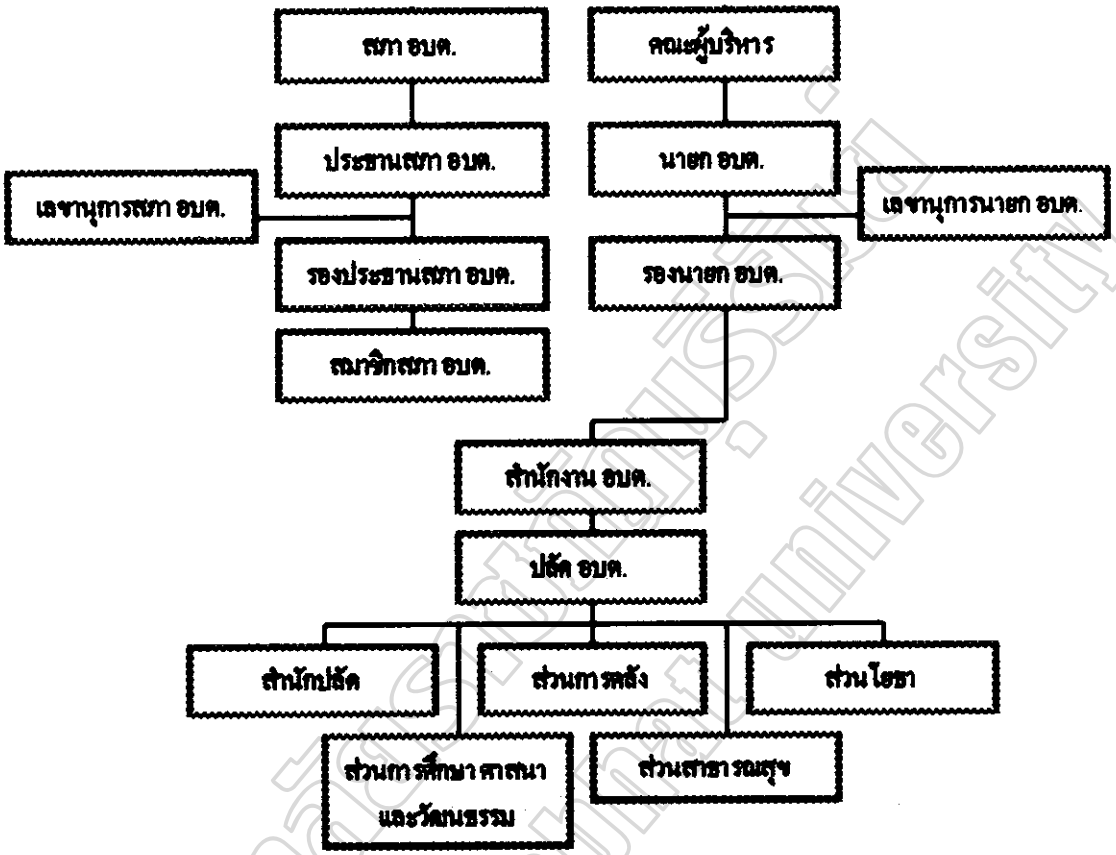
โครงสร้างเทศบาลตาม พ.ร.บ.เทศบาล (ฉบับที่12) พ.ศ.2546



ภาพประกอบ 2.2 โครงสร้างของเทศบาล

ที่มา : โกวิทย์ พวงงาม (2556, หน้า 221)

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล



ภาพประกอบ 2.3 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่มา : โกวิทย์ พวงงาม (2546, หน้า 35)

การสิ้นสุดสมาชิกภาพ

สมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้งจะสิ้นสุดสภาพด้วยเหตุต่างๆ ดังนี้

1. ครบวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี หรือมีการยุบสภา โดยมีคำสั่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

2. ตาย

3. ลาออกโดยยื่นใบลาออกจากตำแหน่งต่อประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการลาออกจะมีผลสมบูรณ์เมื่อ ได้ยื่นใบลาออกต่อประธานสภา หรือเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ลงทะเบียนรับตามระเบียบทางราชการสำหรับใบลาออกที่มีเงื่อนเวลาจะมีผลสมบูรณ์เมื่อถึงเวลาที่กำหนดขึ้น

4. ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ลงคะแนนเสียงให้สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งในกรณีที่สมาชิกสภาพของสมาชิกสภา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสิ้นสุดลงพร้อมกันทั้งหมด ให้ถือว่าเป็นการยุบสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ประวัติความเป็นมา

ตั้งเป็นกิ่งอำเภอคูเมือง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2512 ขึ้นอยู่ในเขตการปกครองอำเภอเมืองบุรีรัมย์มีเขตการปกครอง 3 ตำบล 58 หมู่บ้าน และยกฐานะเป็นอำเภอเมื่อวันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2518 ปัจจุบันมีเขตการปกครอง 7 ตำบล 106 หมู่บ้าน

ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอคูเมือง ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	อำเภอพุทไธสง
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	อำเภอแคนดง
ทิศใต้	ติดต่อกับ	อำเภอเมืองบุรีรัมย์
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	อำเภอทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา

ข้อมูลการปกครอง

อำเภอคูเมือง แบ่งพื้นที่การปกครองเป็น 7 ตำบล 2 เทศบาล 106 หมู่บ้าน ได้แก่

1. เทศบาลหินเหล็กไฟ	มี 17 หมู่บ้าน
2. เทศบาลคูเมือง	มี 4 หมู่บ้าน
3. องค์การบริหารส่วนตำบลตูมใหญ่	มี 17 หมู่บ้าน
4. องค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ	มี 12 หมู่บ้าน
5. องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ	มี 10 หมู่บ้าน
6. องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง	มี 11 หมู่บ้าน
7. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขมาร	มี 8 หมู่บ้าน
8. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพ	มี 10 หมู่บ้าน
9. องค์การบริหารส่วนตำบลปะเคียบ	มี 17 หมู่บ้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอคูเมืองประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 9 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลตำบลหินเหล็กไฟ ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลหินเหล็กไฟและบางส่วนของตำบลคูเมือง (บ้านคูบอน หมู่ที่ 8 ตำบลคูเมือง)

2. เทศบาลตำบลคูเมือง ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลคูเมืองและบางส่วนของตำบลหนองขมาร

3. องค์การบริหารส่วนตำบลตูมใหญ่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลตูมใหญ่ทั้งตำบล

4. องค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพรสำราญทั้งตำบล

5. องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหินเหล็กไฟ (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลหินเหล็กไฟ)

6. องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคูเมือง (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลคูเมืองและเทศบาลตำบลหินเหล็กไฟ)

7. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขมาร ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองขมาร (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลคูเมือง)

8. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านแพทั้งตำบล

9. องค์การบริหารส่วนตำบลปะเคียบ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลปะเคียบทั้งตำบล

ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ

1. อาชีพหลัก ได้แก่

1.1 ทำนา

1.2 ทำไร่

1.3 ทำสวนยางพารา

1.4 ประมง(เลี้ยงปลาในกระชัง)

2. อาชีพเสริม ได้แก่

2.1 แกะสลักไม้

2.2 ทำขนม

2.3 ทำเครื่องกรองด้วยทอผ้าไหม

2.4 เลี้ยงสัตว์

2.5 เพาะกล้าไม้ยูคา

3 .จำนวนธนาคารมี 2 แห่ง ได้แก่

3.1 ธนาคารกรุงไทย โทร. 0-4469-9001

3.2 ธนาคาร ธ.ก.ส. โทร. 0-4469-9029

ด้านสังคม

1.โรงเรียนมัธยม ได้แก่

1.1โรงเรียนดูเมืองวิทยาคม โทร. 0-4469-9055

1.2โรงเรียนตูมใหญ่วิทยา โทร. 0-4461-7831

1.3โรงเรียนมัธยมพรสำราญ โทร. 0-4460-5019

1.4 โรงเรียนหนองขมารวิทยาคม โทร. 0-4478-0095

2. วิทยาลัย ได้แก่

2.1 วิทยาลัยเทคนิคดูเมือง โทร. 0-4469-925

ด้านการคมนาคม

1. ทางบก

1.1 รถยนต์ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2074

1.2 สถานีขนส่ง

1.3 สถานีรถไฟ

2. ทางน้ำ

2.1 ท่าเรือขนส่งโดยสาร

2.2 ท่าแพขนานยนต์

ด้านการเกษตรและอุตสาหกรรม

1. ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่

1.1 ข้าว

1.2 มันสำปะหลัง

1.3 อ้อย น้ำตาลทราย

1.4 ยางพารา

1.5 กล้าไม้ยูคา

2. ชื่อแหล่งน้ำที่สำคัญ ได้แก่ (แม่น้ำ/บึง/คลอง)

2.1 แม่น้ำมูลไหลผ่านตอนบนของตัวอำเภอเป็นเส้นแบ่งเขตปกครองกับอำเภอพุทไธสง

3.โรงงานอุตสาหกรรมที่สำคัญ ได้แก่

3.1 บริษัท น้ำตาลบุรีรัมย์ จำกัด ที่ตั้ง บ้านสาวเอ้ หมู่ 2 ตำบลหินเหล็กไฟ

3.2 โรงงานน้ำแข็งประสงค์ทรัพย์ ที่ตั้ง บ้านดงเค็ง ตำบลหนองขมาร

3.3 โรงงานแวนด้านิดติ้ง ที่ตั้ง บ้านผักกาดหญ้า ตำบลพรสำราญ

3.4 โรงงาน เคเอ็ม ไอ ฟอเรส ที่ตั้งบ้านโนนยานาง ตำบลพรสำราญ

ด้านการท่องเที่ยว

1. เพลาเพลิน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจุบันได้มีผู้สนใจทำการศึกษาอย่างแพร่หลายทั้งในหน่วยงานทั้งของภาครัฐและเอกชน ซึ่งผู้วิจัยจะขอนำเสนอ ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

สัมฤทธิ์ เทศสิงห์ (2547) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จ ในชีวิต ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้านปัจจัยกายภาพ

มังกร องอาจ (2547) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติงานการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัย พบว่า 1.ข้าราชการครูสายปฏิบัติงานการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยกายภาพอยู่ ในระดับปานกลาง ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในชีวิต อยู่ในระดับมาก 2.ข้าราชการครูสายปฏิบัติงานการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เนตรหทัย ณรงค์แสง (2551) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งตามสายงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ละมุล บุตรา (2552) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า พนักงานส่วนตำบลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

กนกพร แสงไกร (2553) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นปัจจัยจูงใจ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และจำแนกเป็นปัจจัยค้ำจุน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคามได้แก่ ควรมีเกณฑ์มาตรฐานการวัดการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรส่งเสริมผู้ใต้การบังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น ควรมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรแบ่งหน้าที่และกรอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ควรทำงานตามนโยบายและแผนพัฒนาที่กำหนดไว้

ชาลิสา สุคนธพงศ์ (2553) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยจำแนกตาม เพศ พบว่า เพศที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จริญญา ครูพิพรม (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงของ

อาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ตามลำดับ

ทิพย์ภิมล ญาณกาย (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรควรได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถมีอิสระในการทำงาน และได้รับความไว้วางใจการผู้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น จะส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น และควรให้ความสำคัญกับงานแต่ละฝ่ายเท่าๆ กัน ให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาองค์กร และควรประเมินผลการปฏิบัติของพนักงานตามเกณฑ์ด้วยความยุติธรรมและความโปร่งใส

ธานี แสงจันทร์ (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง: กรณีศึกษาบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครอง ส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ ที่มีปัจจัยส่วนบุคลแตกต่างกัน พบว่า ด้านเพศ พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เบญจมาศ ศรีทองดี (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ

กาบทิพย์ ศิริชมพู (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนมพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

จุไรรัตน์ โชติรื่น (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขามอำเภอกุสินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์บุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนาขาม อำเภอกุสินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้ ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและเงินเดือนให้สมดุลกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนในการให้ทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น นโยบายและการบริหารควรชัดเจนและสอดคล้องกันเพื่อง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ควรมีข้อปฏิบัติหรือกฎหมายรับรองความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดฝึกอบรม และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ ควรมีความสะดวกและรวดเร็ว อยากให้งานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจ ควรมีการแบ่งงานที่ชัดเจน เพื่อที่จะได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นไปทิศทางเดียวกัน ควรมีการจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วน เพื่อสะดวกต่อผู้มาติดต่องาน

บัวสี ศรีอ่อน (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม ผลการศึกษา พบว่า

1. แรงจูงในในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน คือ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยอันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน

เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ควรให้ความเป็นธรรมกับราชการทุกคน ควรจัดหาเงินหรือรางวัลพิเศษอื่นเพื่อจ่ายเงินเพิ่มเป็นสวัสดิการให้แก่ข้าราชการให้ตามความเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการอื่นควรให้มีความรวดเร็วขึ้น ควรมีการปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสม

งานวิจัยในประเทศ สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรมีหลายด้าน แต่ผู้วิจัยส่วนใหญ่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่หน้าสนใจในด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับความต้องการความสำเร็จในชีวิต ความรับผิดชอบต่อตนเองต่องาน และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานและปัญหาอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการแรงจูงใจในการทำงานและเราสามารถแยกออกเป็นด้านได้ อาทิเช่นด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านความสำเร็จในชีวิตมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่

งานวิจัยในต่างประเทศ

Panthawom (2005) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า ระดับแรงจูงใจของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมหนักจำแนกตามกลุ่มอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากส่วนปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านบวก ได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทนที่สูงขึ้นความสำเร็จ ก็มีผู้นำที่ดีและความปลอดภัย และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในด้านลบ ได้แก่ ผู้นำที่ไม่มีความบกพร่องของข้อมูลข่าวสาร และความไม่พอในใจการทำงาน

Ayres (2005) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของนักศึกษาพยาบาลในการศึกษาต่อเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของนักศึกษาในการศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งการยอมรับความมั่นคงในงาน การยอมรับจากหัวหน้างาน และความสัมพันธ์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการศึกษาต่อ ได้แก่การอบรมก่อนและหลังของการเรียนรู้ การประเมินผลและการให้การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน

Chen (2005) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการสร้างทีมงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การในโรงงานอุตสาหกรรมเทคโนโลยีชั้นสูงในไต้หวัน พบว่า กลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพขององค์การมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานประสิทธิภาพในการสร้างทีมงาน ความสามารถในการผลิตของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเทคโนโลยีชั้นสูงในไต้หวันอยู่ในระดับมากและผลการวิจัยพบว่า ผู้จัดการที่มีอายุน้อยจะมีแรงจูงใจในการสร้างทีมงานเพื่อตอบสนองนโยบายขององค์การได้ดีกว่าที่มีอายุมากแล้ว

Wright (2007) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานโดยศึกษาการจูงใจในบริษัทของหน่วยงานของรัฐบาล ผลการศึกษาพบว่า การทำงานโดยสภาพทั่วๆ ไปในหน่วยงานของรัฐบาลจะมีองค์ประกอบ คือ เป้าหมายขององค์การ ความขัดแย้ง ระเบียบข้อบังคับต่างๆ และเป้าหมายที่พิเศษเฉพาะของแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจในลำดับแรกของการทำงาน และผลการศึกษาพบอีกว่า กรอบของเหตุผลที่หนักแน่น จะมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานขององค์การในอนาคต ซึ่งสามารถเป็นพลังพิเศษที่เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและเพิ่มผลผลิตขององค์การของรัฐบาลจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใน มีความสอดคล้องกัน คือ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีแรงจูงใจสูงในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วนำมาเปรียบเทียบกับทฤษฎีของแมคคลีแลนด์ ผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่าความต้องการความสำเร็จในงาน ความต้องการความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน ความต้องการใช้อำนาจอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้การศึกษางานวิจัยพบว่าการเพิ่มแรงจูงใจให้เกิดขึ้นสำหรับผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานทำได้หลายแบบ เช่น เริ่มจากการให้ผู้ร่วมงานได้เข้าใจเป้าหมายขององค์การ ระเบียบข้อบังคับ และเป้าหมายที่พิเศษขององค์การ สิ่งเหล่านี้ถือเป็นแรงจูงใจเบื้องต้น

จากงานวิจัยในต่างประเทศ สรุปได้ว่า โดยภาพรวมเป็นเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น แรงจูงใจของลูกจ้างในด้านผลผลิต และความพึงพอใจในการทำงานของบริษัทวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อศึกษาถึงความแตกต่างของความเปลี่ยนแปลงของแรงจูงใจ และปัจจัยสุขภัณฑ์ของลูกจ้าง และผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ผลความแตกต่างในการจ่ายค่าจ้าง มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยสุขภัณฑ์ของผู้บริหารและลูกจ้างทั้งชายและหญิง แรงจูงใจของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมหนัก พบว่า ระดับแรงจูงใจของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโครงงานอุตสาหกรรมหนัก และแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของนักศึกษาในการศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวนทั้งสิ้น 305 คนซึ่งประกอบด้วย

1.1 พนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่น จำนวน 224 คน

1.2 ลูกจ้างประจำ จำนวน 26 คน

1.3 ลูกจ้างตามภารกิจ จำนวน 55 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากงานวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานโดยใช้เครื่องมือในการวิจัย 2 ประเภท คือแบบสอบถาม และเทคนิคการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม กรณีลูกจ้างประจำและพนักงานตามภารกิจจะใช้ประชากร ซึ่งมีจำนวน 26 และ 55 คน ตามลำดับ ส่วนพนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่น ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcieand Morgan, อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555, หน้า 149) ได้สุ่มตัวอย่าง จำนวน 174 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ ตามสัดส่วนด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยการจับฉลาก

ตาราง 3.1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	พนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่น	ลูกจ้างประจำ	พนักงานตามภารกิจ	รวม	พนักงานส่วนท้องถิ่น	ลูกจ้างประจำ	พนักงานตามภารกิจ	รวม
1. เทศบาลหินเหล็กไฟ	21	3	2	26	14	3	2	19
2. เทศบาลคูเมือง	20	3	-	23	15	3	-	18
3. อบต.ตูมใหญ่	20	3	-	23	12	3	-	15
4. อบต.พรสำราญ	24	2	20	46	11	2	12	25
5. อบต.หินเหล็กไฟ	20	5	6	31	12	5	3	20
6. อบต.คูเมือง	25	2	2	29	13	2	2	17
7. อบต.หนองขมาร	31	2	8	41	14	2	4	20
8. อบต.บ้านแพ	25	3	9	37	12	3	4	19
9. อบต.ปะเคียบ	38	3	8	49	14	3	4	21
รวม	**224**	**26**	**55**	**305**	**117**	**26**	**31**	**174**

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ใช้การเลือกแบบเจาะจง(Purposive sampling) โดยกำหนดโควตา (Quota) จำนวน 18 คน ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ของอำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 9 แห่งๆ ละ 2 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 18 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกดังนี้

2.2.1 ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งๆ ละ1คน

2.2.2 รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งๆ ละ 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 2 ประเภท คือแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบภาม

1.1 ลักษณะของแบบสอบถาม แบบสอบถามแบ่งออก ✓ เป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จะมีคำตอบให้ให้กาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( )

ตัวอย่าง ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าคำตอบที่ตรงกับความหมายเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. สถานภาพตำแหน่ง

( ) พนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่น

( ) ลูกจ้างประจำ

( ) พนักงานจ้างตามภารกิจ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 4 ด้าน คือด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในแบบสอบถาม โดยในแต่ละด้านมีจำนวนข้อดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	จำนวน 17 ข้อ
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	จำนวน 13 ข้อ
3. ด้านความรับผิดชอบ	จำนวน 12 ข้อ
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	จำนวน 8 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อความถามมีลักษณะเชิงนิมาน (Positive) มีจำนวนข้อทั้งสิ้น 50 ข้อ กำหนดให้

5 หมายถึง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

4 หมายถึง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

3 หมายถึง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

2 หมายถึง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

1 หมายถึง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

1.2 ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม การสร้างแบบสอบถามได้ดำเนินการดังนี้

1.2.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎีจากเอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถาม แบบวิเคราะห์เอกสารเพื่อเสนอแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

1.2.2 สร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

1.2.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face validity) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

1.2.4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ น้อย สุปิงคลัด วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (สาขาบริหารการศึกษา) ข้าราชการบำนาญ ประธานสภาวิทยาลัยชุมชนบุรีรัมย์ วิทยาลัยชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

1.2.4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จีวัฒนา วุฒิการศึกษาปร.ด. (สาขาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ) ผู้อำนวยการศูนย์สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เชี่ยวชาญด้านสถิติการวัดผลและประเมินผล

1.2.4.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระชัย ยศโสธร วุฒิการศึกษา ปร.ด. (ปรัชญาและจริยศาสตร์) รองคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

1.2.4.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ กุลฑานันท์ วุฒิการศึกษา Ph.D. อาจารย์คณะมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

1.2.4.5 นายเอียว เปรียบสม วุฒิการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปะเคียบ เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

1.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้งเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบรูณ์ยิ่งขึ้น

1.2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนเพื่อหาค่าความเชื่อมัน (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.913 ซึ่งผ่านเกณฑ์สามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

2. แบบสัมภาษณ์

2.1 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ แบบสัมภาษณ์มีลักษณะเป็นแบบมีโครงสร้าง

2.2 ขั้นตอนในการแบบสัมภาษณ์

2.2.1 นำประเด็นเนื้อหาในแต่ละด้านมาสร้างกรอบประเด็นคำถามเพื่อการสัมภาษณ์

2.2.2 สร้างแบบสัมภาษณ์ตามโครงสร้างเนื้อหา

2.2.3 นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาแก้ไขเนื้อหาสำนวนที่ใช้

2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่มีความสมบรูณ์ยิ่งขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กำกับบุคลากรภายในหน่วยงาน

1.2 เมื่อถึงกำหนดผู้วิจัยไปขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

1.3 กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยจะขอติดตามด้วยตนเอง

เพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมด

1.4 ผลปรากฏว่าแบบสอบถามจำนวน 174 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้และมีความสมบูรณ์ทั้งหมด 174 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

2.1 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

2.2 ผู้วิจัยสรุปรวบรวมความคิดเห็นในแต่ละด้านทันทีที่จบการสัมภาษณ์ในแต่ละด้าน

2.3 เมื่อการสัมภาษณ์สิ้นสุดลง ผู้วิจัยจะสรุปอีกครั้งซึ่งหากผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนมีความคิดเห็นเพิ่มเติมก็จะบันทึกเพิ่มเติมอีก

2.4 การสัมภาษณ์แต่ละครั้งผู้วิจัยได้จดบันทึกและบันทึกเทปไว้ทุกครั้ง โดยขออนุญาติในการบันทึกต่อผู้ให้สัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

2. กรอกรหัสแบบสอบถาม

3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูล

4. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

วิเคราะห์ข้อมูล ในแต่ละประเด็น มีดังต่อไปนี้

1. การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

2. การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยแยกเป็นรายด้าน รายข้อ และโดยภาพรวมแล้วเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean) ได้กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 - 5.00	มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
3.51 - 4.50	มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
2.51 - 3.50	มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
1.51 - 2.50	มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
1.00 - 1.50	มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับแรงจูงใจในปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยจำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ค่า Independent samples t- test กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 หน้า 136)

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลกรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่งโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way analysis of variance) หรือ F - test (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 หน้า 142)

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วทำวิเคราะห์ด้วยวิธีอุปมาน (Inductive method) คือพิจารณาความเหมือนกัน ความต่างกัน และความสัมพันธ์กัน

2. นำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงในรูปแบบของข้อความ โดยการจัดกลุ่มประเด็น

3. ทำการวิเคราะห์ตามประเด็นของข้อมูลโดยการอธิบายความ และตีความหมายข้อมูลที่ได้

4. นำเสนอเชิงพรรณนาความ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1.1 ค่าอำนาจจำแนกโดยวิธีหาค่าอัตราส่วนวิกฤต t เป็นรายข้อ ตามวิธีการของ t - test

1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอฟฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดลองสมมติฐาน

3.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลกรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยจำแนกตามเพศวิเคราะห์โดยใช้ค่า Independent samples t - test กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลกรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยจำแนกตามเพศ และสถานภาพตำแหน่งโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way analysisof variance) หรือ F- test

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ buriram rajabhat university

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อการเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard division)
T	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน T- distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F- distribution
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามเพศ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์ จะเป็นรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ และสถานภาพตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 4.1 ดังนี้

ตาราง 4.1

จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	**174**	**100.00**
1. เพศ		
ชาย	36	20.70
หญิง	138	79.30
2. สถานภาพตำแหน่ง		
พนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่น	88	50.60
ลูกจ้างประจำ	56	32.20
พนักงานจ้างตามภารกิจ	30	17.20

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 174 คน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 79.30 และเป็นเพศชาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70

เมื่อจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่ตำแหน่งพนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่น จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 รองลงมาคือ ลูกจ้างประจำ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 และลำดับสุดท้าย คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ปรากฏดังตาราง 4.2 – 4.6 ดังนี้

ตาราง 4.2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อความ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.08	0.31	มาก
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	4.08	0.32	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.09	0.31	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.05	0.41	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.08**	**0.28**	**มาก**

จากตาราง 4.2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.08) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x}$ = 4.09) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านการได้รับความยอมรับ ($\bar{x}$ = 4.08) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{x}$ = 4.05)

ตาราง 4.3

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน			
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.32	0.57	มาก

ตาราง 4.3 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุสำเร็จ	3.82	0.70	มาก
3. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.18	0.76	มาก
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน	4.05	0.81	มาก
5. ท่านได้ใช้ความรู้ทางวิชาการปฏิบัติงาน	4.01	0.80	มาก
6. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.03	0.83	มาก
7. ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	4.01	0.78	มาก
8. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	4.16	0.75	มาก
9. ท่านมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานโดยการศึกษาจากหนังสือ กฎระเบียบต่างๆในหน่วยงาน	4.10	0.68	มาก
10. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.99	0.81	มาก
11. ท่านได้รับการฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน	4.14	0.71	มาก
12. ท่านสามารถนำแผนการปฏิบัติงานและกลยุทธ์ของหน่วยงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.25	0.74	มาก
13. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความสอดคล้องกับหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	4.06	0.76	มาก
14. ท่านได้นำคุณธรรมจริยธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.11	0.75	มาก
15. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	4.13	0.77	มาก
16. ท่านนำความรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	4.24	0.65	มาก
17. ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงใช้ในการทำงาน	3.89	0.66	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.08**	**0.31**	**มาก**

จากตาราง 4.3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.08) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}$ = 4.32) รองลงมา คือ ข้อ 12. ท่านสามารถนำแผนการปฏิบัติงานและกลยุทธ์ของหน่วยงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.25) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุสำเร็จ ($\bar{x}$ = 3.82)

ตาราง 4.4

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการได้รับความยอมรับนับถือโดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ			
18. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	4.20	0.77	มาก
19. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา	3.98	0.80	มาก
20. ท่านมีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4.02	0.80	มาก
21. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.80	มาก
22. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	4.04	0.80	มาก
23. ท่านได้รับประเมินจากหน่วยงานให้เป็นบุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงาน	4.06	0.78	มาก
24. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.17	0.74	มาก
25. ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	4.17	0.84	มาก
26. ท่านให้ข้อเสนอกับผู้บังคับบัญชา	4.10	0.83	มาก
27. ท่านให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน	4.10	0.82	มาก
28. ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	4.14	0.75	มาก

ตาราง 4.4 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
29. ท่านได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.81	มาก
30. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4.03	0.78	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.08**	**0.32**	**มาก**

จากตาราง 4.4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.08) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 18. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}$ = 4.20) รองลงมา คือ ข้อ 24. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และ ข้อ 25. ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.17) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 19. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{x}$ = 3.98)

ตาราง 4.5

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความรับผิดชอบโดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
ด้านความรับผิดชอบ			
31. งานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.09	0.81	มาก
32. ท่านมีส่วนรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติงาน	4.08	0.75	มาก
33. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามาในการปฏิบัติหน้าที่	3.99	0.81	มาก

ตาราง 4.5 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
34. ท่านได้รับความเชื่อถือไว้ใจในการรับมอบหมายงาน	4.07	0.82	มาก
35. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ	4.14	0.74	มาก
36. ปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบมีความเหมาะสม	4.06	0.78	มาก
37. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.16	0.70	มาก
38. ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด	4.22	0.68	มาก
39. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงาน	4.00	0.80	มาก
40. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานจากหน่วยงานอื่น	4.19	0.82	มาก
41. ท่านได้รับมอบหมายงานอย่างเหมาะสม	3.99	0.76	มาก
42. ท่านมีความสุขกับงานที่รับผิดชอบ	4.11	0.81	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.09**	**0.31**	**มาก**

จากตาราง 4.5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.09) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 38. ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ($\bar{x}$ = 4.22) รองลงมา คือ ข้อ 40. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานจากหน่วยงานอื่น ($\bar{x}$ = 4.19) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 33. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามาในการปฏิบัติหน้าที่ และข้อ 41. ท่านได้รับมอบหมายงานอย่างเหมาะสม ($\bar{x}$ = 3.99)

ตาราง 4.6

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน			
43. ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะในงานอยู่เสมอ	4.09	0.78	มาก
44. หน่วยงานมีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	4.09	0.82	มาก
45. หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	4.04	0.81	มาก
46. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.06	0.81	มาก
47. ท่านปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น	4.07	0.85	มาก
48. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาองค์ความรู้ และประสบการณ์	4.05	0.77	มาก
49. ท่านสามารถขอเปลี่ยนสายงานในหน่วยงานเดียวกัน	3.95	0.82	มาก
50. ท่านสามารถถ่ายทอดงานประจำให้คนอื่นได้	4.10	0.81	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.05**	**0.41**	**มาก**

จากตาราง 4.6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.05) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 50. ท่านสามารถถ่ายทอดงานประจำให้คนอื่นได้ ($\bar{x}$ = 4.10) รองลงมา คือ ข้อ 43. ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะในงานอยู่เสมอ และ ข้อ 44. หน่วยงานมีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ($\bar{x}$ = 4.09) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 49. ท่านสามารถขอเปลี่ยนสายงานในหน่วยงานเดียวกัน ($\bar{x}$ = 3.95)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตาม เพศ

ตาราง 4.7

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตาม เพศ โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อความ	ชาย		หญิง		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.15	0.27	4.07	0.32	1.41
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	4.12	0.26	4.07	0.33	0.79
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.17	0.28	4.07	0.32	1.78
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.01	0.45	4.07	0.40	-0.69
รวมเฉลี่ย	**4.11**	**0.25**	**4.07**	**0.29**	**0.19**

จากตาราง 4.7 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตาม เพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.8

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตาม เพศ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ชาย		หญิง		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.44	0.50	4.29	0.59	1.43

ตาราง 4.8 (ต่อ)

ข้อความ	ชาย		หญิง		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุสำเร็จ	3.89	0.66	3.80	0.71	0.69
3. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.28	0.70	4.16	0.77	0.83
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน	3.97	0.84	4.07	0.81	-0.60
5. ท่านได้ใช้ความรู้ทางวิชาการปฏิบัติงาน	4.03	0.77	4.00	0.81	0.18
6. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.14	0.86	4.00	0.82	0.88
7. ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	4.17	0.60	3.97	0.81	1.33
8. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	4.14	0.63	4.17	0.78	-0.22*
9. ท่านมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานโดยการศึกษาจากหนังสือ กฎระเบียบต่างๆในหน่วยงาน	4.11	0.74	4.09	0.67	0.13
10. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	4.14	0.83	3.95	0.81	1.23
11. ท่านได้รับการฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน	4.31	0.62	4.10	0.73	1.52
12. ท่านสามารถนำแผนการปฏิบัติงานและกลยุทธ์ของหน่วยงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.31	0.66	4.24	0.76	0.47
13. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความสอดคล้องกับหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	3.92	0.73	4.10	0.76	-1.29
14. ท่านได้นำคุณธรรมจริยธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.33	0.67	4.06	0.77	1.95
15. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	4.11	0.78	4.14	0.77	-0.18
16. ท่านนำความรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	4.36	0.59	4.21	0.66	1.23
17. ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงใช้ในการทำงาน	3.97	0.69	3.86	0.65	0.88
รวมเฉลี่ย	4.15	0.27	4.07	0.32	1.41

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี Thonburi Rajabhat University

จากตาราง 4.8 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตาม เพศ พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 8. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.9

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตาม เพศ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือโดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ชาย		หญิง		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ					
18. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	4.25	0.80	4.19	0.76	0.42
19. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา	4.00	0.75	3.97	0.81	0.19
20. ท่านมีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4.08	0.90	4.01	0.77	0.50
21. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	3.94	0.82	4.09	0.80	-0.99
22. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.97	0.81	4.06	0.80	-0.56
23. ท่านได้รับประเมินจากหน่วยงานให้เป็นบุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงาน	4.14	0.83	4.04	0.76	0.70
24. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.25	0.87	4.14	0.71	0.75
25. ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	4.22	0.83	4.15	0.84	0.44
26. ท่านให้ข้อเสนอกับผู้บังคับบัญชา	4.33	0.79	4.04	0.83	1.87
27. ท่านให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน	4.31	0.78	4.05	0.83	1.65
28. ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	4.14	0.79	4.14	0.74	0.01
29. ท่านได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.14	0.68	4.04	0.84	0.62
30. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.86	0.72	4.08	0.79	-1.49

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ข้อความ	ชาย		หญิง		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
รวมเฉลี่ย	4.12	0.26	4.07	0.33	0.79

จากตาราง 4.9 เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตาม เพศ พบว่า ด้านการได้รับความยอมรับนับถือโดยภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.10

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตาม เพศ ด้านความรับผิดชอบโดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ชาย		หญิง		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
ด้านความรับผิดชอบ					
31. งานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.11	0.82	4.09	0.81	0.15
32. ท่านมีส่วนรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติงาน	4.39	0.68	4.00	0.75	2.80
33. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามาในการปฏิบัติหน้าที่	3.94	0.79	4.01	0.82	-0.41
34. ท่านได้รับความเชื่อถือไว้ใจในการรับมอบหมายงาน	4.08	0.77	4.07	0.84	0.07
35. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ	4.14	0.72	4.14	0.75	0.01
36. ปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบมีความเหมาะสม	4.22	0.72	4.01	0.80	1.41
37. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.36	0.63	4.10	0.71	1.97
38. ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด	4.17	0.81	4.24	0.64	-0.56
39. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงาน	4.08	0.64	3.98	0.84	0.69
40. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานจากหน่วยงานอื่น	4.36	0.76	4.14	0.84	1.39
41. ท่านได้รับมอบหมายงานอย่างเหมาะสม	3.94	0.86	4.00	0.74	-0.38
42. ท่านมีความสุขกับงานที่รับผิดชอบ	4.31	0.74	4.05	0.82	1.63

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 4.10 (ต่อ)

ข้อความ	ชาย		หญิง		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
รวมเฉลี่ย	**4.17**	**0.28**	**4.07**	**0.32**	**1.78**

จากตาราง 4.10 เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตาม เพศ พบว่า ด้านความรับผิดชอบโดยภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.11

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตาม เพศ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ชาย		หญิง		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
43. ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะในงานอยู่เสมอ	4.06	0.86	4.10	0.76	-0.31
44. หน่วยงานมีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	4.00	0.89	4.11	0.80	-0.70
45. หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	3.92	0.90	4.07	0.78	-1.02
46. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.97	0.73	4.08	0.82	-0.70
47. ท่านปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น	3.81	0.85	4.14	0.84	-2.14
48. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาองค์ความรู้ และประสบการณ์	4.11	0.74	4.03	0.78	0.56
49. ท่านสามารถขอเปลี่ยนสายงานในหน่วยงานเดียวกัน	4.00	0.86	3.94	0.81	0.37
50. ท่านสามารถถ่ายทอดงานประจำให้คนอื่นได้	4.25	0.93	4.07	0.77	1.21
รวมเฉลี่ย	**4.01**	**0.45**	**4.06**	**0.40**	**-0.69**

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

จากตาราง 4.11 เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตาม เพศ พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.12

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อความ	พนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่น		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		F
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.08	0.34	4.09	0.30	4.07	0.25	0.03
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	4.09	0.34	4.11	0.30	4.01	0.29	0.93
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.07	0.32	4.11	0.31	4.09	0.29	0.36
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.05	0.41	4.03	0.44	4.09	0.40	0.23
รวมเฉลี่ย	**4.07**	**0.30**	**4.08**	**0.28**	**4.07**	**0.23**	**0.04**

จากตาราง 4.12 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สถานภาพตำแหน่งที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 4.13

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	พนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่น		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		F
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน							
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.32	0.60	4.30	0.53	4.30	0.59	0.09
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุสำเร็จ	3.75	0.69	3.89	0.70	3.87	0.73	0.79
3. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.24	0.71	4.14	0.77	4.10	0.88	0.48
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน	4.01	0.83	4.09	0.74	4.07	0.90	0.16
5. ท่านได้ใช้ความรู้ทางวิชาการปฏิบัติงาน	4.03	0.91	3.98	0.67	3.97	0.66	0.11
6. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.05	0.85	4.00	0.76	4.03	0.92	0.05
7. ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	4.06	0.79	3.88	0.71	4.13	0.86	1.36
8. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	4.19	0.84	4.23	0.60	3.93	0.74	1.69
9. ท่านมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานโดยการศึกษาจากหนังสือ กฎระเบียบต่างๆในหน่วยงาน	3.98	0.69	4.07	0.65	4.50	0.57	7.01*
10. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	4.01	0.87	3.96	0.76	3.97	0.76	0.06
11. ท่านได้รับการฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน	4.17	0.74	4.23	0.66	3.90	0.71	2.24
12. ท่านสามารถนำแผนการปฏิบัติงานและกลยุทธ์ของหน่วยงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.35	0.75	4.18	0.71	4.10	0.71	1.72

ตาราง 4.13 (ต่อ)

ข้อความ	พนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่น		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		F
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
13. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความสอดคล้องกับหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	4.06	0.76	4.18	0.69	3.87	0.86	1.65
14. ท่านได้นำคุณธรรมจริยธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.98	0.84	4.25	0.66	4.27	0.58	3.00
15. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	4.11	0.82	4.09	0.72	4.27	0.74	0.56
16. ท่านนำความรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	4.18	0.70	4.30	0.57	4.30	0.65	0.73
17. ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงใช้ในการทำงาน	3.95	0.67	9.84	0.56	3.77	0.77	1.10
รวมเฉลี่ย	4.08	0.34	4.09	0.30	4.07	0.25	0.03

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.13 เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 9. ท่านมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานโดยการศึกษาจากหนังสือ กฎระเบียบต่างๆในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 4.14

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการได้รับความยอมรับนับถือโดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	พนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่น		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		F
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ							
18. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	4.19	0.84	4.14	0.74	4.33	0.60	0.59
19. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา	3.95	0.87	3.98	0.72	4.03	0.76	0.10
20. ท่านมีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4.02	0.85	4.11	0.75	3.87	0.73	0.87
21. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.78	4.09	0.74	4.00	0.98	0.12
22. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	4.11	0.82	4.07	0.78	3.77	0.77	2.15
23. ท่านได้รับประเมินจากหน่วยงานให้เป็นบุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงาน	4.03	0.79	4.04	0.76	4.17	0.79	0.35
24. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.23	0.75	4.11	0.73	4.10	0.75	0.58
25. ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	4.08	0.84	4.25	0.81	4.27	0.86	0.96
26. ท่านให้ข้อเสนอกับผู้บังคับบัญชา	4.12	0.84	4.18	0.71	3.90	0.99	1.15
27. ท่านให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน	4.10	0.88	4.18	0.69	3.97	0.89	0.64
28. ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	4.20	0.77	4.16	0.75	3.90	0.66	1.87
29. ท่านได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.01	0.85	4.20	0.72	3.97	0.85	1.14

ตาราง 4.14 (ต่อ)

ข้อความ	พนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่น		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		F
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
30. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4.11	0.82	3.96	0.73	3.93	0.74	0.92
รวมเฉลี่ย	**4.09**	**0.34**	**4.11**	**0.30**	**4.01**	**0.29**	**0.93**

จากตาราง 4.14 เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.15

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	พนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่น		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		F
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
ด้านความรับผิดชอบ							
31. งานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.03	0.86	4.14	0.77	4.17	0.74	0.45
32. ท่านมีส่วนรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติงาน	4.05	0.72	4.14	0.77	4.07	0.82	0.28
33. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามาในการปฏิบัติหน้าที่	3.99	0.89	3.96	0.73	4.07	0.74	0.15
34. ท่านได้รับความเชื่อถือไว้ใจในการรับมอบหมายงาน	4.05	0.88	4.20	0.67	3.93	0.90	1.10

ตาราง 4.15 (ต่อ)

ข้อความ	พนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่น		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		F
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
35. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ	4.20	0.76	4.07	0.71	4.07	0.78	0.70
36. ปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบมีความเหมาะสม	4.07	0.81	4.12	0.68	3.90	0.88	0.81
37. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.09	0.72	4.23	0.68	4.20	0.71	0.75
38. ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด	4.20	0.74	4.20	0.67	4.33	0.47	0.46
39. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงาน	3.93	0.67	4.16	0.93	3.90	0.88	1.67
40. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานจากหน่วยงานอื่น	4.25	0.86	4.09	0.74	4.20	0.88	0.64
41. ท่านได้รับมอบหมายงานอย่างเหมาะสม	3.94	0.71	3.93	0.85	4.23	0.72	1.86
42. ท่านมีความสุขกับงานที่รับผิดชอบ	4.07	0.81	4.18	0.81	4.10	0.84	0.31
รวมเฉลี่ย	**4.07**	**0.32**	**4.11**	**0.31**	**4.09**	**0.29**	**0.36**

จากตาราง 4.15 เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่า ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 4.16

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	พนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่น		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		F
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน							
43. ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะในงานอยู่เสมอ	4.16	0.77	3.95	0.84	4.17	0.69	1.42
44. หน่วยงานมีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	4.01	0.86	4.11	0.82	4.27	0.69	1.09
45. หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	4.05	0.84	4.12	0.74	3.87	0.86	0.98
46. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.03	0.85	3.98	0.77	4.27	0.74	1.28
47. ท่านปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น	4.12	0.88	3.93	0.85	4.20	0.76	1.30
48. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาองค์ความรู้ และประสบการณ์	3.98	0.83	4.14	0.64	4.07	0.82	0.79
49. ท่านสามารถขอเปลี่ยนสายงานในหน่วยงานเดียวกัน	4.01	0.85	3.91	0.81	3.87	0.77	0.45
50. ท่านสามารถถ่ายทอดงานประจำให้คนอื่นได้	4.11	0.83	4.11	0.77	4.07	0.82	0.03
รวมเฉลี่ย	**4.05**	**0.41**	**4.03**	**0.44**	**4.09**	**0.40**	**0.23**

จากตาราง 4.16 เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเทคนิคการสัมภาษณ์เกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมีโครงสร้างโดยกำหนดหัวข้อไว้เป็นแบบปลายเปิด ผู้วิจัยได้พิจารณาถึงความสอดคล้องของประเด็นที่ศึกษาแล้วจึงได้สรุปผลในภาพรวม โดยจำแนกข้อมูลที่ได้ออกเป็นรายด้าน จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

6.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จากการสัมภาษณ์ พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งมีประเด็นที่เหมือนกันและต่างกันดังต่อไปนี้

6.1.1 ประเด็นความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน

6.1.1.1 บุคลากรในหน่วยงานส่วนมากปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

6.1.1.2 ประสบความสำเร็จเพราะทุกคนมีความสามัคคีในการปฏิบัติงานและองค์กรมีการปกครองอย่างเป็นระบบ

6.1.1.3 บุคลากรในหน่วยงานได้รับความสำเร็จเป็นอย่างมาก เพราะทุกคนตั้งใจทำงานตามหน้าที่เป็นอย่างดี จึงทำให้งานก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

6.1.1.4 ได้รับความสำเร็จในงานที่ทำทุกท่าน

6.1.1.5 ทุกคนต่างทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายลงมือปฏิบัติงานด้วยความจริงจัง เต็มใจจึงทำให้งานออกมาสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

6.1.2 ประเด็นความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

6.1.2.1 บุคลากรมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง เพราะว่าบุคลากรแต่ละท่านมีตำแหน่งและสายงานแตกต่างกันออกไป

6.1.2.2 ในบางงานประสบความสำเร็จดี แต่ยังมีบางเรื่องที่ยังดำเนินงานได้ไม่เต็มที่ เช่น เรื่องกำจัดขยะในชุมชน

6.1.2.3 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนมากประสบความสำเร็จในระดับปานกลาง ในบางเรื่องยังไม่มีคุณภาพเท่าที่ควรต้องได้รับการแก้ไขและยังมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ใช้อำนาจในทางที่ผิดจึงส่งผลให้ประชาชนได้รับผลประโยชน์ไม่เต็มที่

6.1.2.4 ควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานให้มากกว่านี้ ให้มีความตรงต่อเวลา และกระตุ้นให้มีการปฏิบัติอย่างเต็มขีดความรู้ความสามารถ

6.1.2.5 บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้รับความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากปัจจัยในการบริหารจัดการยังไม่พร้อมไม่ได้รับการอำนวยความสะดวก

จากการสัมภาษณ์บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้ข้อสรุปว่า บุคลากรในหน่วยงานส่วนมากปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จเพราะทุกคนมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน องค์กรมีการปกครองอย่างเป็นระบบ ทุกคนตั้งใจทำงานตามหน้าที่เป็นอย่างดี จึงทำให้งานก้าวหน้า ลงมือปฏิบัติงานด้วยความจริงจัง เต็มใจจึงทำให้งานออมมาสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร แต่ทว่ายังมีบางองค์กรที่มีความคิดเห็นต่างออกไป คือ บุคลากรมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง เพราะว่าบุคลากรแต่ละท่านมีตำแหน่งและสายงานแตกต่างกันออกไป มีบางเรื่องที่ยังดำเนินงานได้ไม่เต็มที่ เช่น เรื่องกำจัดขยะในชุมชน บางเรื่องยังไม่มีคุณภาพเท่าที่ควรต้องได้รับการแก้ไขและยังมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ใช้อำนาจในทางที่ผิดจึงส่งผลให้ประชาชนได้รับผลประโยชน์ไม่เต็มที่ ควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานให้มากกว่านี้ให้มีความตรงต่อเวลา และกระตุ้นให้มีการปฏิบัติอย่างเต็มขีดความรู้ความสามารถ

6.2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ จากการสัมภาษณ์ พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งมีประเด็นที่เหมือนกันและต่างกันดังต่อไปนี้

6.2.1 ประเด็นการได้รับความยอมรับนับถือที่เหมือนกัน

6.2.1.1บุคลากรในหน่วยงานมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ปฏิบัติงานเปรียบเสมือนพี่น้องมีความใกล้ชิดสนิทสนม มีความให้เกียรติซึ่งกันและกัน

6.2.1.2 ผลการปฏิบัติงานในองค์กรมีความประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้เพราะบุคลากรมีการให้เกียรติซึ่งกันและกันยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร

6.2.1.3 ทุกคนมีความยอมรับในตำแหน่งของแต่ละท่าน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความรู้ความสามารถ

6.2.1.4 ได้รับความยอมรับนับถือเป็นอย่างมาก ประชาชนให้การเคารพเพราะบุคลากรในหน่วยงานได้ปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนมีการอาศัยเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

6.2.1.5 ค่อนข้างได้รับการยอมรับเห็นได้จาก องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาเรียนต่อและนำวุฒิมาปรับตำแหน่งได้

6.2.2 ประเด็นการได้รับความยอมรับนับถือที่ต่างกัน

6.2.2.1 ในบางเรื่ององค์กรยังไม่ได้รับการยอมรับจากชุมชน ประชาชนยังไม่ค่อยได้รับความสะดวกในเรื่องของ ถนนหนทางในชุมชน

6.2.2.2 ยังมีความเหลื่อมล้ำพอสมควร เห็นได้จากการปฏิบัติของประชาชนในชุมชนหากเป็นตำแหน่งผู้บริหารก็จะได้รับการยอมรับค่อนข้างสูง แต่หากเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการการยอมรับนับถือจากชุมชนก็จะลดน้อยลง

6.2.2.3 พนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนมากยังไม่ได้รับการยอมรับจากประชาชนมากนัก เพราะประชาชนยังไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง สวัสดิการยังไม่เพียงพอที่จะส่งผลให้ความเป็นอยู่ของคนในชุมชนดีขึ้น

6.2.2.4 การปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องทำงานร่วมกับกลุ่มคนหลายกลุ่มทั้งข้าราชการท้องถิ่น ข้าราชการการเมือง ชาวบ้าน หน่วยงานของรัฐ ซึ่งทำให้ต้องปฏิบัติงานหลายอย่าง อาจทำให้บุคคลบางกลุ่มไม่ยอมรับเท่าที่ควรเพราะมุมมองของแต่ละคนแตกต่างกัน

จากการสัมภาษณ์บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ได้ข้อสรุปว่า บุคลากรในหน่วยงานมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ปฏิบัติงานเปรียบเสมือนพี่น้องมีความใกล้ชิดสนิทสนม มีความให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทุกคนมีความยอมรับในตำแหน่งของแต่ละท่าน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความรู้ความสามารถ ได้รับความยอมรับนับถือเป็นอย่างมาก ประชาชนให้การเคารพเพราะ บุคลากรในหน่วยงานได้ปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนมีการอาศัยเกื้อกูลซึ่งกันและกัน แต่ยังมีบางส่วนที่มีความคิดเห็นว่า ในบางเรื่ององค์กรยังไม่ได้รับการยอมรับจากชุมชน ประชาชนยังไม่ค่อยได้รับความสะดวกในเรื่องของ ถนนหนทางในชุมชน ยังมีความเหลื่อมล้ำพอสมควร เห็นได้จากการปฏิบัติของประชาชนในชุมชนหากเป็นตำแหน่งผู้บริหารก็จะได้รับการยอมรับค่อนข้างสูง แต่หากเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการการยอมรับนับถือจากชุมชนก็จะลดน้อยลง เพราะประชาชนยังไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง สวัสดิการยังไม่เพียงพอที่จะส่งผลให้ความเป็นอยู่ของคนในชุมชนดีขึ้น

6.3 ด้านความรับผิดชอบ จากการสัมภาษณ์ พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งมีประเด็นที่เหมือนกันและต่างกันดังต่อไปนี้

6.3.1 ประเด็นความรับผิดชอบที่เหมือนกัน

6.3.1.1 บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

6.3.1.2 ทุกคนต่างมีความรับผิดชอบต่องานของตน มีความรับผิดชอบต่องานเป็นอย่างมาก

6.3.1.3 บุคลากรมีความรับผิดชอบอยู่ในระดับที่ดีมาก ภาระหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงาน สามารถช่วยเหลือชุมชนได้อย่างตรงจุด อำนวยความสะดวกให้ประชาชนในชุมชนได้ดีมาก

6.3.1.4 การแบ่งความรับผิดชอบของงานขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่ของผู้ปฏิบัติ ซึ่งบางครั้งผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความรักในงานปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท จะถูกให้ทำงานเยอะเพราะผู้บริหารยังบริหารบุคลากรไม่ได้

6.3.2 ประเด็นความรับผิดชอบที่ต่างกัน

6.3.2.1 ความรับผิดชอบในงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากงานมีความซ้ำซ้อน ไม่มีความแน่นอน ผู้บริหารขาดความเด็ดขาดในการแบ่งมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติ

6.3.2.2 มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานน้อยมาก เพราะว่าการแก้ไขปัญหาส่วนมากผู้บริหารแก้ที่ปลายเหตุซึ่งเป็นสิ่งที่ง่าย แต่ปัญหาไม่หายขาด

6.3.2.3 บุคลากรมีความรับผิดชอบในงานน้อย เนื่องจากพนักงานมีมากกว่างานจึงเกิดการเกี่ยงกันในการปฏิบัติงาน

จากการสัมภาษณ์บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความรับผิดชอบ ได้ข้อสรุปว่า บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทุกคนต่างมีความรับผิดชอบต่องานของตน มีความรับผิดชอบต่องานเป็นอย่างมาก สามารถช่วยเหลือชุมชนได้อย่างตรงจุด อำนวยความสะดวกให้ประชาชนในชุมชนได้ดีมาก แต่ยังมีบางจุดที่ต้องปรับปรุง ซึ่งบุคลากรให้ความคิดเห็นว่า ความรับผิดชอบในงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากงานมีความซ้ำซ้อน ไม่มีความแน่นอน ผู้บริหารขาดความเด็ดขาดในการแบ่งมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติ การแก้ไขปัญหาส่วนมากผู้บริหารแก้ที่ปลายเหตุซึ่งเป็นสิ่งที่ง่าย แต่ปัญหาไม่หายขาด พนักงานมีมากกว่างานจึงเกิดการเกี่ยงกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งความคิดเห็นนี้ผู้บริหารต้องพิจารณาและรีบแก้ไขโดยเร็ว

6.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากการสัมภาษณ์ พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งมีประเด็นที่เหมือนกันและต่างกันดังต่อไปนี้

6.4.1 ประเด็นความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่เหมือนกัน

6.4.1.1 บุคลากรมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเนื่ององค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาที่สูงขึ้น ซึ่งสามารถนำวุฒิมาปรับระดับเงินเดือนซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

6.4.1.2 บุคลากรที่มีความขยันในการทำงานและตั้งใจก็จะได้มีความก้าวหน้า

6.4.1.3 บุคลากรมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับดี เนื่องจากสายงานแต่ละสายสามารถเอื้ออำนวยต่อพนักงานได้ดี มีความเชื่อมโยงกัน บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

6.4.2 ประเด็นความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ต่างกัน

6.4.2.1 ความก้าวหน้าในหน้าที่จะต้องชัดเจนกว่านี้ เนื่องจากประเทศที่พัฒนาแล้วจะต้องมี สวัสดิการ บำนาญข้าราชการ ลูกจ้างของรัฐจะต้องดีกว่านี้ มิใช่เอารายได้มาวัด ควรจะปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

6.4.2.2 ยังมีความเหลื่อมล้ำมาก เนื่องจากการตำแหน่งผู้บริหารจะมีความก้าวหน้ากว่าผู้ปฏิบัติ ผลงานที่ออกมาดีส่วนมากผลตกอยู่ที่ผู้บริหารแต่ไม่นึกถึงผู้ปฏิบัติ

6.4.2.3 ความก้าวหน้าในงานมีน้อย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้นำถ้าได้ผู้บริหารที่ดีมีความยุติธรรม มองคนที่ผลงานไม่ใช่มองที่การปฏิบัติ ก็จะมีความก้าวหน้า

จากการสัมภาษณ์บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้ข้อสรุปว่า บุคลากรมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเนื่ององค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาที่สูงขึ้น ซึ่งสามารถนำวุฒิมาปรับระดับเงินเดือนซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ส่วนบุคลากรที่มีความขยันในการทำงานและตั้งใจก็จะได้มีความก้าวหน้า ทั้งนี้สายงานแต่ละสายสามารถเอื้ออำนวยต่อพนักงานได้ดี มีความเชื่อมโยงกัน บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ แต่ยังมีความคิดเห็นที่จะต้องรีบแก้ไข คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่จะต้องชัดเจนกว่านี้ เนื่องจากประเทศที่พัฒนาแล้วจะต้องมี สวัสดิการ บำนาญข้าราชการ ลูกจ้างของรัฐจะต้องดีกว่านี้ ไม่ใช่เอารายได้มาวัด ควรจะปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ยังมีความเหลื่อมล้ำมาก เนื่องจากการตำแหน่งผู้บริหารจะมีความก้าวหน้ากว่าผู้ปฏิบัติ ผลงานที่ออกมาดีส่วนมากผลตกอยู่ที่ผู้บริหารแต่ไม่นึกถึงผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ตามลำดับดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
   6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
   6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจำแนกตามเพศ และสถานภาพตำแหน่ง

3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

สมมติฐานของการวิจัย

บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ มีเพศและสถานภาพตำแหน่ง ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ buriram rajabhat university

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวนทั้งสิ้น 305 คนซึ่งประกอบด้วย

1.1 พนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่น จำนวน 224 คน

1.2 ลูกจ้างประจำ จำนวน 26 คน

1.3 ลูกจ้างตามภารกิจ จำนวน 55 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากงานวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานโดยใช้เครื่องมือในการวิจัย 2 ประเภท คือแบบสอบถาม และเทคนิคการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม กรณีลูกจ้างประจำและพนักงานตามภารกิจจะใช้ประชากร ซึ่งมีจำนวน 26 และ 55 คน ตามลำดับ ส่วนพนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่น ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555, หน้า 149) ได้สุ่มตัวอย่าง จำนวน 174 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ ตามสัดส่วนด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยการจับฉลาก

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยกำหนดโควตา (Quota) จำนวน 18 คน ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ของอำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 9 แห่งๆ ละ 2 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 18 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกดังนี้

2.2.1 ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งๆ ละ 1 คน

2.2.2 รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งๆ ละ 1 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 2 ประเภท คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน

ประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ แบบสอบถามได้มีการตรวจสอบคุณภาพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.913 ส่วนแบบสัมภาษณ์มีลักษณะเป็นแบบมีโครงสร้างโดยกำหนดประเด็นหรือข้อคำถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open – ended form)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล กรณีแบบสอบถามผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวมรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างแบบสอบถาม จำนวน 174 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 174 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนการใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยมีการจดบันทึกและบันทึกเทปไว้ทุกกรณีและทุกคน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในกรณีข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

5.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแยกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

5.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตาม เพศ วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ Independent sample t-test

5.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตาม สถานภาพตำแหน่ง วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ One - way analysis of variance

5.5 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์โดยการตีความในรูปของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา หรือตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปมาน โดยนำประเด็นย่อยมาพิจารณาความเหมือนกัน ความแตกต่างกัน และความสัมพันธ์กันมาหาข้อสรุป แล้วบรรยายวิเคราะห์เป็นความเรียงเพื่อหาข้อสรุป

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตาม เพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการใช้เทคนิคสัมภาษณ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ในแต่ละด้านมีดังนี้

4.1 ความคิดเห็นจากการใช้เทคนิคสัมภาษณ์ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานส่วนมากปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จเพราะทุกคนมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน องค์กรมีการปกครองอย่างเป็นระบบ ทุกคนตั้งใจทำงานตามหน้าที่เป็นอย่างดี จึงทำให้งานก้าวหน้า ลงมือปฏิบัติงานด้วยความจริงจัง เต็มใจจึงทำให้งานออกมาสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ บุคลากรในหน่วยงานมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ปฏิบัติงานเปรียบเสมือนพี่น้องมีความใกล้ชิดสนิทสนม มีความให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทุกคนมีความยอมรับในตำแหน่งของแต่ละท่าน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความรู้ความสามารถ ได้รับความยอมรับนับถือเป็นอย่างมาก ประชาชนให้การเคารพเพราะ บุคลากรในหน่วยงานได้ปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนมีการอาศัยเกื้อกูลซึ่งกันและกัน แต่ยังมีบางส่วนที่มีความคิดเห็นว่า ในบางเรื่ององค์กรยังไม่ได้รับการยอมรับจากชุมชน ประชาชนยังไม่ค่อยได้รับความสะดวกในเรื่องของ ถนนหนทางในชุมชน ยังมีความเหลื่อมล้ำพอสมควร เห็นได้จากการปฏิบัติของประชาชนในชุมชนหากเป็นตำแหน่งผู้บริหารก็จะได้รับการยอมรับค่อนข้างสูง แต่หากเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการการยอมรับนับถือจากชุมชนก็จะ

ลดน้อยลง เพราะประชาชนยังไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง สวัสดิการยังไม่เพียงพอที่จะส่งผลให้ความเป็นอยู่ของคนในชุมชนดีขึ้น ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทุกคนต่างมีความรับผิดชอบต่องานของตน มีความรับผิดชอบต่องานเป็นอย่างมาก สามารถช่วยเหลือชุมชนได้อย่างตรงจุด อำนวยความสะดวกให้ประชาชนในชุมชนได้ดีมาก แต่ยังมีบางจุดที่ต้องปรับปรุง ซึ่งบุคลากรให้ความคิดเห็นว่า ความรับผิดชอบในงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากงานมีความซ้ำซ้อน ซึ่งความคิดเห็นนี้ผู้บริหารต้องพิจารณาและรีบแก้ไขโดยเร็ว ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บุคลากรมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเนื่ององค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาที่สูงขึ้น ซึ่งสามารถนำวุฒิมาปรับระดับเงินเดือนซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ส่วนบุคลากรที่มีความขยันในการทำงานและตั้งใจก็จะได้มีความก้าวหน้า ทั้งนี้สายงานแต่ละสายสามารถเอื้ออำนวยต่อพนักงานได้ดี มีความเชื่อมโยงกัน บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

4.2 ข้อเสนอแนะจากเทคนิคการสัมภาษณ์ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานให้มากกว่านี้ ให้มีความตรงต่อเวลา และกระตุ้นให้มีการปฏิบัติอย่างเต็มขีดความรู้ความสามารถ ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจให้ผู้ปฏิบัติงานในระดับที่ต่ำกว่า ได้ลองพิสูจน์ฝีมือในการดำเนินโครงการหรือนโยบายที่มีความสำคัญ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ชุมชน ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรมีการแบ่งงานอย่างชัดเจนและมีความเท่าเทียมในงานที่รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่จะต้องชัดเจนกว่านี้ เนื่องจากประเทศที่พัฒนาแล้วจะต้องมี สวัสดิการ บำนาญข้าราชการลูกจ้างของรัฐจะต้องดีกว่านี้ ไม่ใช่เอารายได้มาวัด ควรจะปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ยังมีความเหลื่อมล้ำมาก เนื่องจากการตำแหน่งผู้บริหารจะมีความก้าวหน้ากว่าผู้ปฏิบัติ ผลงานที่ออกมาดีส่วนมากผลตกอยู่ที่ผู้บริหารแต่ไม่นึกถึงผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม

อภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีประเด็นที่น่าสนใจที่ผู้วิจัยจะขออภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้เป็นเพราะ

ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น อยู่บนพื้นฐานของปัจจัยด้านความต้องการพื้นฐานของมนุษย์อยู่ในตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร การเป็นที่ยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ให้รับผิดชอบในบทบาทและภาระหน้าที่ที่สำคัญขององค์การ และมีความรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ และนำมาซึ่งความต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่ง ไม่ว่าจะเป็นการได้รับการชื่นชม การได้เลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น ดังนั้น ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เหล่านี้นั้น จึงมักเป็นแรงจูงใจสำคัญให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงทำให้มีแรงจูงใจในระดับที่มาก ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัวสี ศรีอ่อน (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงในในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรหทัย ณรงค์แสง (2551) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มความรู้ความสามารถ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ทางวิชาการ และความรู้พื้นฐานในการนำเทคโนโลยีในปัจจุบัน มาใช้ในการปฏิบัติงาน และได้รับมอบหมายงานที่มีความสอดคล้องกับหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพราะมีการแบ่งตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีบุคลากรที่เพียงพอต่อภาระงาน จึงนำมาซึ่งความพึงพอใจและความภาคภูมิใจ รวมไปถึงบุคลากรเองยังมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการปฏิบัติงานนี้อีกด้วย ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร แสงไกร (2553) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ ศรีทองดี (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.2 จากผลการวิจัย ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนจากชุมชน ซึ่งเป็นพื้นที่ที่เป็นเขตการปกครองนั้น จึงทำให้รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถแล้วนั้น จึงนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน เป็นที่ประจักษ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้ได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับความไว้วางใจและการยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นการยอมรับในผลงาน ยอมรับในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในองค์กร การได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา และเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปรึกษาหารือเรื่องการปฏิบัติงาน การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุไรรัตน์ โชติรื่น (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุสินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม พบว่า ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมฤทธิ์ เทศสิงห์ (2547) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก

2.3 จากผลการวิจัย ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มีการแบ่งตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ความสามารถ และมีปริมาณคน ปริมาณงานเพียงพอต่อภาระงาน จึงทำให้สามารถปฏิบัติงานความหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามรู้ความสามารถที่ศึกษามาและมีความถนัด รวมทั้งผู้บริหารเองยังให้ความไว้วางใจและให้อิสระในการปฏิบัติงาน มอบหมายอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้รับผิดชอบงาน จึงทำให้บุคลากรนั้นได้แสดงความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่องานของตนอย่างเต็มความสามารถ ทำให้บุคลากรนั้นมีความสุขในการปฏิบัติงาน พึงพอใจในบทบาทหน้าที่ของตน สร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์ภิมล ญาณกาย (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของธานี แสงจันทร์ (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง: กรณีศึกษาบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ ผลการศึกษา พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.4 จากผลการวิจัย ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ โดยมีการให้บุคลากรเข้ารับการอบรม และร่วมประชุม รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อนำมาพัฒนางาน พัฒนาองค์กรอยู่เสมอ รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองยังมีหลักเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในทุกปี เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งมีการพิจารณาตามภาระงาน เพื่อความก้าวหน้าในสายงานนั้นๆ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริญญา ครูพิพรม (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ละมุล บุตรา (2552) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

3. การศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ มีการอภิปรายผล ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม เพศ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลนั้น มีพื้นฐานมาจากความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรทุกเพศทุกวัยนั้น ปฏิบัติงานตามแรงจูงใจที่ต้องการปฏิบัติงานเต็มความรู้ ความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ให้เกิดการได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญ เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยกย่องชมเชย รวมไปถึงการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนเงินเดือน จึงเป็นเหตุผลที่อธิบายได้ว่าบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ว่าจะเพศชายหรือเพศหญิงนั้น ล้วนแต่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน เพราะต่างมีเป้าหมายเดียวกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาลิสา สุคนธพงศ์ (2553) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน สำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ศึกษาเปรียบ เทียบแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยจำแนกตาม เพศ พบว่า เพศที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มังกร องอาจ (2548) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการครูสายปฏิบัติงานการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูสายปฏิบัติงานการสอนโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม สถานภาพตำแหน่ง ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการแบ่งภาระงานตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อเป็นเพียงการกระจายภาระงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถ และเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดของงาน ดังนั้นจึงทำให้ไม่ว่าจะตำแหน่งใด ล้วนแล้วแต่จะต้องปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มความสามารถ และทุกตำแหน่งก็ต้องการการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชย จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และสิ่งสำคัญคือการต้องความก้าวหน้าในตำแหน่งและสายงานของตน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาบทิพย์ ศิริชมพู (2554) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรหทัย ฉรงค์แสง (2551) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งตามสายงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ จึงนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

4.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คือ บุคลากรได้รับมอบหมายงานอย่างตรงความรู้ความสามารถ บุคลากรมีความสมัครสมานสามัคคี องค์กรมีการปกครองอย่างเป็นระบบ จึงทำให้งานสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ แต่ทั้งนี้ควรมีการพัฒนาเพิ่มเติมในเรื่องของความตรงต่อเวลาและควรจัดให้มีการกระตุ้นให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มขีดความสามารถอย่างสม่ำเสมอ

4.2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับความยอมรับนับถือ คือ บุคลากรไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจ มีการยอมรับนับถือ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีการช่วยเหลือกันอยู่เสมอ ได้ปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนมีการอาศัยเกื้อกูลซึ่งกันและกัน แต่ในส่วนของการยอมรับนับถือจากชุมชนนั้น ผู้บริหารควรมีการมอบหมายและไว้วางใจให้บุคลากรทำงานที่มีความสำคัญ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นจากชุมชนให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างราบรื่น

4.3 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบ คือ บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบต่องานของตน สามารถช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้กับชุมชนได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ทั้งนั้นผู้บริหารควรมีการแบ่งภาระงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรรับผิดชอบงานภาระงานอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

4.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนด้านการศึกษาที่สูงขึ้น การอบรม และประชุม เพื่อนำมาพัฒนาองค์กร รวมทั้งมีมาตรฐานที่เอื้อต่อความก้าวหน้าในสายงานของแต่ละบุคคลอีกด้วย ซึ่งก็ควรมีเกณฑ์การประเมินหรือมีมาตรฐานที่เป็นธรรม โปร่งใส และลดความเหลื่อมล้ำ โดยมีการพิจารณาความดีความชอบจากผลงานของแต่ละบุคคล

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผลการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ

1.1 ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ทั้งนี้เป็นเพราะองค์กรมีการแบ่งตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบและได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถที่ศึกษามาและมีความถนัด ของบุคลากร จึงทำให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงหน้าที่

ที่ตนได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ซึ่งสิ่งดีๆ เหล่านี้ ผู้บริหารควรรักษาไว้ ทั้งนี้และทั้งนั้น ผู้บริหารต้องมีการติดตามและประเมินการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล โดยการมีส่วนร่วมในการกำกับดูแลการปฏิบัติงานร่วมกับพนักงาน และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานเพื่อความถูกต้อง เหมาะสม และคุณภาพที่ดีของงาน ให้มีความสะดวกรวดเร็ว เสร็จตามเวลาที่กำหนด เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความตระหนักและมีความรับผิดชอบต่องานของตน และการแบ่งภาระงานอย่างเท่าเทียมกัน

1.2 ผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แต่เมื่อเทียบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์แล้ว เป็นด้านที่อยู่ในระดับมากเช่นกัน อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร โดยมีการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและร่วมประชุม รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อนำมาพัฒนางาน พัฒนาองค์กรอยู่เสมอ รวมถึงมีการประเมินความดีความชอบ เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน ควรมีเกณฑ์ในการประเมินที่เป็นมาตรฐาน มีความโปร่งใสในการประเมิน มีความยุติธรรมและ เท่าเทียม โดยประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบ

1.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ มีผลดังนี้

1.3.1 ความคิดเห็นจากผู้ให้สัมภาษณ์โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรในหน่วยงานส่วนมากปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร ทุกคนมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน องค์กรมีการปกครองอย่างเป็นระบบ ทุกคนตั้งใจทำงานตามหน้าที่เป็นอย่างดีทำให้งานก้าวหน้า ลงมือปฏิบัติงานด้วยความจริงจัง เต็มใจเต็มความรู้ความสามารถ ทำให้งานออมมาสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร บุคลากรในหน่วยงานมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ปฏิบัติงานเปรียบเสมือนพี่น้อง มีความใกล้ชิดสนิทสนม มีความให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทุกคนมีความยอมรับในตำแหน่งแต่ละท่าน ได้รับความยอมรับนับถือเป็นอย่างมาก ประชาชนให้การเคารพ บุคลากรในหน่วยงานได้ปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนมีการอาศัยเกื้อกูลซึ่งกันและกัน บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทุกคนต่างมีความรับผิดชอบต่องานของตน มีความรับผิดชอบต่องานเป็นอย่างมาก สามารถช่วยเหลือชุมชนได้อย่างตรงจุด อำนวยความสะดวกให้ประชาชนในชุมชนได้ดีมาก

1.3.2 ข้อเสนอแนะจากผู้ให้สัมภาษณ์โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานให้มากกว่านี้ มีมาตรการเพื่อให้บุคลากรมีความตรงต่อเวลา กระตุ้นให้มีการปฏิบัติอย่างเต็มขีดความรู้ความสามารถ ให้ความไว้วางใจให้ผู้ปฏิบัติงานในระดับที่ต่ำกว่าได้ลองพิสูจน์ฝีมือในการดำเนินโครงการหรือนโยบายที่มีความสำคัญ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่

ชุมชน และควรมีการแบ่งงานอย่างชัดเจนและมีความเท่าเทียมในงานที่รับผิดชอบ ต้องชี้แจงถึงความก้าวหน้าในหน้าที่จะต้องชัดเจนกว่านี้ เนื่องจากประเทศที่พัฒนาแล้วจะต้องมี สวัสดิการ บำนาญข้าราชการ ลูกจ้างของรัฐจะต้องดีกว่านี้ ไม่ใช่เอารายได้มาวัด ควรจะปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ยังมีความเหลื่อมล้ำมาก เนื่องจากการตำแหน่งผู้บริหารจะมีความก้าวหน้ากว่าผู้ปฏิบัติ ผลงานที่ออกมาดีส่วนมากผลตกอยู่ที่ผู้บริหารแต่ไม่นึกถึงผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางในการพัฒนาด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยุติธรรมในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ buriram rajabhat university

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
buriram rajabhat university

บรรณานุกรม

กนกพร แสงไกร. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

กาบทิพย์ ศิริชมภู. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม*.(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

กุสุมาลย์ มหาแสน. (2552). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลภูปอ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์. (2549). *ที่มาของกฎหมายมหาชน*. กรุงเทพฯ : คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โกวิทย์ พวงงาม. (2546). *การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย*. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

_____. (2549). *มิติใหม่การปกครองส่วนท้องถิ่น วิสัยทัศน์การกระจายอำนาจและการบริหารส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.

_____. (2550). *การปกครองท้องถิ่นไทย*: เอกสารตำราหลัก ประกอบการเรียนการสอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิชาการเมือง การปกครองส่วนท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : เอ็กซเปอร์เน็ท.

_____. (2552). *การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการและมิติใหม่ในอนาคต*. (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

_____. (2555). *การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการและมิติใหม่ในอนาคต*. (พิมพ์ครั้งที่ 8) กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลปะกรมศิลปกร*.(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครวิโรฒ.

จริญญา ครูพิพรม. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จุมพจน์ วนิชกุล. (2554). *ระบบสารสนเทศสำหรับการบริหาร*. เข้าถึงได้จาก http://kru.ac.th/2553310/doc1-4html.

จุไรรัตน์ โชติรื่น. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์*.(การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เจริญผล สุวรรณโชติ. (2544). *ทฤษฎีการบริหาร*. กรุงเทพฯ : อักษรไทย.

เจียระไน จิระโร. (2544). *บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*.(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี.

ชมพูนุท ศรีพงษ์. (2548). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานภาคเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส)*.(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ยะลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ชยุตพงศ์ สุจิตรานนท์. (2542). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชัชรี นฤทุม. (2545). *การพูดและการเขียนในงานส่งเสริม*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชาญชัย แสวงศักดิ์. (2542). *กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารแผ่นดิน*. กรุงเทพฯ : นิติธรรม.

ชาลิสา สุคนธพงศ์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2541). *เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิยาลัยราชคำแหง.

ดารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์พงษ์หาญยุทธ. (2545). *การจูงใจ (จิตวิทยา)* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ตันติมา ด้วงโยธา. (2540). *แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวชสังกัดกรมสุขภาพจิต.*(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒประสานมิตร.

เติมศักดิ์ คทวณิช. (2546). *จิตวิทยาทั่วไป.* กรุงเทพฯ : ส.เอเซียเพรส.

ถาวร พอสม. (2545*). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 11.* (วิทยานิพันธ์ปริญญามหาบัณฑิต). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.

ทิพย์ภิมล ญาณกาย. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทันอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2546). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : รัตนไตร.

ธงชัย สันติวงษ์. (2541). *หลักการจัดการ.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

_____ . (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ : บริษัท ประชุมช่างจำกัดพานิช.

ธเนศวร์ เจริญเมือง. (2542**).** *100 ปีสายสัมพันธ์สยาม-ล้านนา (พ.ศ. 2442 – 2542).* เชียงใหม่ : โครงการศึกษาการปกครองท้องถิ่น คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธานี แสงจันทร์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ.* (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ธีเรก วิทยายุทธ. (2550*). ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สรรพสามิตในเขตพื้นที่สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 6 ที่มีต่อการบริหารงานหลังการปฏิรูประบบราชการของสรรพสามิต พ.ศ. 2545.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). อุตรดิตถ์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2552). *การปกครองส่วนท้องถิ่น* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : วิญญชน.

นิรมล กิติกุล. (2549). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิยาลัย.

เนตรหทัย ณรงค์แสง. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 1*.(วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

บัวสี ศรีอ่อน. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์. (2549). *จิตวิทยาธุรกิจ*.อุตรดิตถ์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

เบญจมาศ ศรีทองดี. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิ์ประสงค์*.(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ประจักษ์ ผลเรือง. (2546). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน*. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). ขอนแก่น : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ ภาควิชาทดสอบ และวิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ปราณี รามสูตร.(2545). *พฤติกรรมของมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ : ธนการพิมพ์.

ปริญญา เทวานฤมิตรกุล. (2544). *สิทธิเสรีภาพการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

ปรียพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2541). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.

_____. (2542).*จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.

_____. (2547).*จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.

_____. (2548).*จิตวิทยาอุตสาหกรรม*.กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.

ปิยนาฏ เพ็งคำ. (2553). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเข อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม.* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พงศัสัณห์ ศรีสมทรัพย์. (2546). *การปกครองท้องถิ่น.*วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชคำแหง.

พนิดา เล๊าะนะ. (2546). *การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้าน : กรณีศึกษากองทุนหมู่บ้านในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนบางลาง อำเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา.* (ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พวงทอง โยธาใหญ่. (2545). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่.* (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พีระสิทธิ์ คำนวณศิลป์ และศุภวัฒนากร วงศ์ธนวสุ. (2549). *ความรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น.* ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พูลสุข สังข์รุ่ง. (2549). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ไพศาล มะระพฤกษ์วรรณ. (2542). *การจัดการพัฒนาองค์การทางการศึกษา.*กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภุชงค์ บุญอภัย. (2549). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูชายแดนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

มังกร องอาจ. (2547). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติงานการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

มัลลิกา ต้นสอน. (2545). *การจัดการยุคใหม่.* กรุงเทพฯ : เอ็กซเปอร์เน็ท.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

_____ . (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : เอสเคบุคเนส.

ยะผาด วิวัฒน์พงษ์. (2549). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

รัตนา อัตภูมิสุวรรณ์. (2547). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ราณี อิสิชัยกุล (2543). *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 5*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

_____ . (2545).*พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : ธีระฟิลม์และไซเท็กซ์.

ละมุล บุตรา. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : โฟร์เพซ.

วิชัย แหวนเพชร. (2548). *มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรกมล.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2541). *การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พริ้นติ้งเฮาส.

วิสาขา เทียมลม. (2551). *การศึกษาแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยราภัฏสวนดุสิต*. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ : กองพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ศิริพงษ์ ศักดิ์ลดาวลัย์ ณ อยุธยา. (2551). *แนวความคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงใหม่ : ธนุชพริ้นติ้ง.

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). *องค์การและการจัดการ*.(พิมพ์ครั้งที่ 6).กรุงเทพฯ : เทคนิค.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ,สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.

ศิริอร ขันธหัตถ์. (2544). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : อักษรพิพัฒน์.

สงวน ลิ่วมโนมนต์. (2548). *รัฐธรรมนูญกับการปกครองท้องถิ่น*. เข้าถึงได้จาก http://wev"schq'mi'th/ndc/thinktank

สนธยา คงฤทธิ์. (2542). *การบริหารการตลาด*. นครปฐม : โปรแกรมวิชาการตลาด คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏนครปฐม.

สมคิด บางโม. (2548). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : วิทยาพัฒน์.

สมยศ นาวีการ (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตะวันออก.

_____ . (2544). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

_____ . (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ

สะอาด เวียงเงิน. (2541). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจ ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดชัยภูมิ*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมพันธ์ เตชะอธิก และคณะ. (2546*). อบต. เทศบาล อำนาจของใคร?*.ขอนแก่น : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมฤทธิ์ เทศสิงห์. (2547). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด* . (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สุรินทร์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้ แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2545). *คู่มือการปฏิบัติงาน ด้านการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานท้องถิ่นอำเภอคูเมือง. (2559). *กลุ่มบริหารงานบุคคลกรท้องถิ่นอำเภอ*.สำนักงานท้องถิ่นอำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์.

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (2546).*คู่มือการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สุชาติ อยู่สุข. (2547). *วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*.กรงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุดาพร กุณฑลบุตร . (2549). *หลักการตลาด(สมัยใหม่)*.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุนทร เสาว์สิงห์. (2548*). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สุพาณี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่*. แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุพิณ เกชาคุปต์. (2545).*การจูงใจในราชการ*.สำนักงานพัฒนาระบบการบริหารงานภาครัฐ สำนักงานข้าราชการพลเรือน กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนบัวหลวงการพิมพ์.

สุรัสวดี ราชสกุลชัย. (2547). *การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร*.(พิมพ์ครั้งที่4). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสนาะ ติเยาว์. (2542). *การบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

_____ . (2544). *หลักการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

_____ . (2547). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อเนก เหล่าธรรมทัศน์. (2545). *วิสัยทัศน์การปกครองและแผนกระจายอำนาจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ไททรรศน์.

อมร รักษาสัตย์. (2543). *ประชาธิปไตยและรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน*.กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรทัย ก๊กผล. (2546). *Best Practices ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คลังวิชา.

อัศยาพร สุวรรณกฎ. (2541). *ความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูและลูกจ้างประจำกรมควบคุมความประพฤติ กระทรวงยุติธรรม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิยาลัยมหาสารคาม

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
buriram rajabhat university

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
buriram rajabhat university

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๑๔๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๗ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์น้อย สุปิงคลัด

ด้วย นางสาวศุภกาญจน์ ไชยพิพัฒน์นนท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร วิชัยรัมย์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ – ๒
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘
มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ buriram rajabhat university

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๑๔๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๗ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จีวัฒนา

ด้วย นางสาวศุภกาญจน์ ไชยพิพัฒน์นนท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร วิชัยรัมย์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ – ๒
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘
มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ buriram rajabhat university

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๑๔๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๗ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระชัย ยศโสธร

ด้วย นางสาวศุภกาญจน์ ไชยพิพัฒน์นนท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร วิชัยรัมย์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ – ๒
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘
มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ buriram rajabhat university

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๑๔๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๗ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรภูริ มูลสิน

ด้วย นางสาวศุภกาญจน์ ไชยพิพัฒน์นนท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร วิชัยรัมย์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ – ๒
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘
มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ buriram rajabhat university

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๑๔๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๗ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายเอียว เปรียบสม

ด้วย นางสาวศุภกาญจน์ ไชยพิพัฒน์นนท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร วิชัยรัมย์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘
มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ buriram rajabhat university

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
buriram rajabhat university

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๑๖๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

ด้วย นางสาวศุภกาญจน์ ไชยพิพัฒน์นนท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ดังนั้น จึงขออนุญาตให้ นางสาวศุภกาญจน์ ไชยพิพัฒน์นนท์ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงาน ผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘
มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ buriram rajabhat university

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
buriram rajabhat university

ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/๑๗๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้วย นางสาวศุภกาญจน์ ไชยพิพัฒน์นนท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร วิชัยรัมย์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และในการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘
มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ buriram rajabhat university

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ buriram rajabhat university

แบบสอบถามเลขที่.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ได้จัดแบบสอบถามออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้คือแบบสอบถามและการสัมภาษณ์

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 50 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านความรับผิดชอบ
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. แบบสัมภาษณ์

3. ข้อมูลที่ได้รับจะไม่ผลกระทบในแง่ลบแก่ท่านผู้ให้ข้อมูลแต่อย่างใด จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความจริงทุกประการ อย่างครบถ้วนสมบูรณ์และขอขอบพระคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ศุภกาญจน์ ไชยพิพัฒน์นนท์
นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. สถานภาพตำแหน่ง

( ) พนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่น

( ) ลูกจ้างประจำ

( ) พนักงานจ้างตามภารกิจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ buriram rajabhat university

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับระดับการปฏิบัติงานที่เป็นจริงสำหรับตัวท่าน

5 หมายถึง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

4 หมายถึง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

3 หมายถึง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

2 หมายถึง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

1 หมายถึง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
1.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....	.....	.....	.....	.....	.....
2.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุสำเร็จ.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.	ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
4.	ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
5.	ท่านได้ใช้ความรู้ทางวิชาการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
6.	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
7.	ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ.....	.....	.....	.....	.....	.....
8.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
9.	ท่านมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานโดยการศึกษาจากหนังสือ กฎระเบียบต่างๆในหน่วยงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
10.	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
11.	ท่านได้รับการฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
12.	ท่านสามารถนำแผนการปฏิบัติงานและกลยุทธ์ของหน่วยงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
13.	ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความสอดคล้องกับหน้าที่ในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
14.	ท่านได้นำคุณธรรมจริยธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
15.	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการมีแรงจูงใจ				
		5	4	3	2	1
16.	ท่านนำความรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
17.	ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงใช้ในการทำงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
	ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ					
18.	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
19.	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา.....	.....	.....	.....	.....	.....
20.	ท่านมีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
21.	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
22.	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา.....	.....	.....	.....	.....	.....
23.	ท่านได้รับประเมินจากหน่วยงานให้เป็นบุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
24.	ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย.....	.....	.....	.....	.....	.....
25.	ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
26.	ท่านให้ข้อเสนอกับผู้บังคับบัญชา.....	.....	.....	.....	.....	.....
27.	ท่านให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
28.	ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา....	.....	.....	.....	.....	.....
29.	ท่านได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
30.	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
	ด้านความรับผิดชอบ					
31.	งานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	.....	.....	.....	.....	.....
32.	ท่านมีส่วนรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
33.	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามาในการปฏิบัติหน้าที่...	.....	.....	.....	.....	.....
34.	ท่านได้รับความเชื่อถือไว้ใจในการรับมอบหมายงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
35.	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ.....	.....	.....	.....	.....	.....
36.	ปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบมีความเหมาะสม.....	.....	.....	.....	.....	.....
37.	ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่.....	.....	.....	.....	.....	.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี Dhonburi Rajabhat University

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการมีแรงจูงใจ				
		5	4	3	2	1
38.	ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด.....	.....	.....	.....	.....	.....
39.	ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
40.	ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานจากหน่วยงานอื่น.....	.....	.....	.....	.....	.....
41.	ท่านได้รับมอบหมายงานอย่างเหมาะสม.....	.....	.....	.....	.....	.....
42.	ท่านมีความสุขกับงานที่รับผิดชอบ.....	.....	.....	.....	.....	.....
	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
43.	ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะในงานอยู่เสมอ.....	.....	.....	.....	.....	.....
44.	หน่วยงานมีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม.....	.....	.....	.....	.....	.....
45.	หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน.....	.....	.....	.....	.....	.....
46.	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....
47.	ท่านปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น.....	.....	.....	.....	.....	.....
48.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาองค์ความรู้ และประสบการณ์.....	.....	.....	.....	.....	.....
49.	ท่านสามารถขอเปลี่ยนสายงานในหน่วยงานเดียวกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
50.	ท่านสามารถถ่ายทอดงานประจำให้คนอื่นได้.....	.....	.....	.....	.....	.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
Dhonburi Rajabhat University

ภาคผนวก จ

แบบสัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
buriram rajabhat university

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้ทำวิจัย นางสาวศุภกาญจน์ ไชยพิพัฒน์นนท์
สาขารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คำชี้แจง ในแบบสัมภาษณ์นี้ผู้วิจัยจะขออนุญาตสัมภาษณ์จำนวน 2 กลุ่ม (ในกรณีผู้ให้สัมภาษณ์ไม่อนุญาตให้ระบุชื่อ ผู้สัมภาษณ์ขอใช้รหัส) คือ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ปลัด อบต.) จำนวน 9 คน โดยใช้รหัส A1 - A9 ที่พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (รองปลัด อบต.) จำนวน 9 คน โดยใช้รหัส B1 - B 9 รวมทั้งสิ้นจำนวน 18 คน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการปฏิบัติงานบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละด้านมากน้อยเพียงใดโปรดแสดงความคิดเห็นให้มากที่สุดและให้ข้อเสนอแนะในประเด็นต่างๆ ต่อไปนี้

ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ – สกุล.....ตำแหน่ง.....

สังกัด.....

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.1 ท่านเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

1.2 ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

2.1 ท่านเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานได้รับความยอมรับนับถืออย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการได้รับความยอมรับนับถืออย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านความรับผิดชอบ

3.1 ท่านเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานได้รับความรับผิดชอบอย่างไร

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี Rambhai Barni University

3.2 ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความรับผิดชอบอย่างไร

……

……

……

……

……

……

4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4.1 ท่านเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างไร

……

……

……

……

……

……

4.2 ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างไร

……

……

……

……

……

……

******ขอขอบคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้******

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี Rambhai Barni University

ภาคผนวก ฉ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
buriram rajabhat university

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Suc1	196.800	755.200	0.716	0.909
Suc2	196.670	760.506	0.602	0.910
Suc3	196.400	758.800	0.661	0.909
Suc4	196.600	764.731	0.555	0.910
Suc5	196.400	770.731	0.489	0.911
Suc6	196.470	773.430	0.404	0.911
Suc7	197.100	756.438	0.606	0.909
Suc8	196.130	775.775	0.464	0.911
Suc9	196.300	764.769	0.555	0.910
Suc10	196.530	757.706	0.724	0.909
Suc11	196.300	764.010	0.717	0.910
Suc12	196.270	759.720	0.716	0.909
Suc13	196.530	759.499	0.812	0.909
Suc14	196.600	757.283	0.745	0.909
Suc15	196.100	769.128	0.642	0.910
Suc16	196.270	764.892	0.634	0.910
Suc17	196.130	769.568	0.551	0.910
Acc18	196.100	759.610	0.742	0.909
Acc19	196.170	769.937	0.517	0.911
Acc20	196.570	761.840	0.693	0.909
Acc21	196.200	769.476	0.574	0.910
Acc22	196.430	767.978	0.609	0.910
Acc23	196.470	760.189	0.784	0.909
Acc24	196.330	765.816	0.644	0.910
Acc25	196.330	761.057	0.679	0.909
Acc26	196.500	766.328	0.657	0.910
Acc27	196.500	757.224	0.655	0.909
Acc28	196.230	761.771	0.694	0.909
Acc29	196.600	769.834	0.609	0.910

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
Phranakhon Rajabhat University

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Acc30	196.630	754.723	0.754	0.909
Res31	196.500	768.948	0.551	0.910
Res32	196.370	759.757	0.768	0.909
Res33	196.700	766.976	0.571	0.910
Res34	196.270	760.202	0.705	0.909
Res35	196.400	758.317	0.828	0.909
Res36	196.230	758.806	0.723	0.909
Res37	196.200	758.786	0.751	0.909
Res38	195.400	744.386	-0.010	0.978
Res39	196.100	765.472	0.745	0.910
Res40	196.370	761.137	0.693	0.909
Res41	196.370	754.309	0.807	0.909
Res42	196.700	759.597	0.591	0.910
Pro43	196.500	756.534	0.728	0.909
Pro44	196.430	766.944	0.746	0.910
Pro45	196.770	757.909	0.694	0.909
Pro46	196.430	766.392	0.608	0.910
Pro47	196.230	761.909	0.691	0.909
Pro48	196.370	770.033	0.600	0.910
Pro49	196.330	761.333	0.756	0.909
Pro50	196.270	769.099	0.613	0.910

Reliability Coefficients

N of Case = 30 N of Items = 50

Alpha = 0.913

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ช

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
buriram rajabhat university

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

1. การสอบถามโดยการสัมภาษณ์จะไม่ระบุชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์ โดยจะใช้รหัสดังนี้
   1.1 พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ปลัด อบต.) จำนวน 9 คน ใช้ A1 – A9
   1.2 พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (รองปลัด อบต.) จำนวน 9 คน ใช้ B1 – B9
2. การหาคำตอบโดยการสัมภาษณ์ใน 4 ด้าน ดังนี้
   2.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
   2.2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ
   2.3 ด้านความรับผิดชอบ
   2.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผลการสัมภาษณ์มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จากการสัมภาษณ์ บุคลากรพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ปลัด อบต.) และ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (รองปลัด อบต.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานดังนี้

A1 “บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้”

A2 “การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่ประสบความสำเร็จเพราะทุกคนมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน และองค์กรยังมีการปกครองอย่างเป็นระบบ”

A3 “บุคลากรในหน่วยงานได้รับความสำเร็จเป็นอย่างมาก เพราะทุกคนตั้งใจทำงานตามหน้าที่เป็นอย่างดี จึงทำให้งานก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน”

A4 “ได้รับความสำเร็จในงานที่ทำทุกท่าน”

A5 “ทุกคนต่างทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายลงมือปฏิบัติงานด้วยความจริงจังเต็มใจจึงทำให้งานออกมาสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร”

A6 “บุคลากรมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง เพราะว่าบุคลากรแต่ละท่านมีตำแหน่งและสายงานแตกต่างกันออกไป”

A7 “ในบางงานประสบความสำเร็จดี แต่ยังมีบางเรื่องที่ยังดำเนินงานได้ไม่เต็มที่ เช่น เรื่องกำจัดขยะในชุมชน”

A8 “ความสำเร็จในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนมากประสบความสำเร็จในระดับปานกลาง”

A9 “ในบางเรื่องยังไม่มีคุณภาพเท่าที่ควรต้องได้รับการแก้ไขและยังมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก”

B1 “ผู้บริหารใช้อำนาจในทางที่ผิดจึงส่งผลให้ประชาชนได้รับผลประโยชน์ไม่เต็มที่”

B2 “ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานให้มากกว่านี้ ให้มีความตรงต่อเวลาและกระตุ้นให้มีการปฏิบัติอย่างเต็มขีดความรู้ความสามารถ”

B3 “บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้รับความสำเร็จเท่าที่ควร”

B4 “ปัจจัยในการบริหารจัดการยังไม่พร้อมไม่ได้รับการอำนวยความสะดวก”

B5 “ทุกคนตั้งใจทำงานตามหน้าที่เป็นอย่างดี จึงทำให้งานก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในงาน”

B6 “บุคลากรในองค์กรมีความสามัคคีในการปฏิบัติงานทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามเวลาและตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้”

B7 “ผู้บริหารบางท่านยังมีความลำเอียงในการแบ่งมอบงาน จ่ายงานไม่ตรงตามสายงานจึงส่งผลให้งานสำเร็จไม่ตรงตามห้วงเวลาที่กำหนด”

B8 “กิจกรรมบางอย่างถ้าประชาชนไม่ให้ความร่วมมือก็ไม่สามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จได้”

B9 “บุคลากรไม่สามารถออกความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาของงานได้ จึงทำให้แก้ไขปัญหาไม่ตรงจุด”

2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ จากการสัมภาษณ์ บุคลากรพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ปลัด อบต.) และ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (รองปลัด อบต.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับความยอมรับนับถือดังนี้

A1 “บุคลากรในหน่วยงานมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ปฏิบัติงานเปรียบเสมือนพี่น้องมีความใกล้ชิดสนิทสนม”

A2 “บุคลากรในหน่วยงานมีความให้เกียรติซึ่งกันและกัน”

A3 “การปฏิบัติงานในองค์กรมีความประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้เพราะบุคลากรมีการให้เกียรติซึ่งกันและกันยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร”

A4 “บุคลากรแต่ละสายงานมีความยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละท่าน”

A5 “บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความรู้ความสามารถ”

A6 “บุคลากรในองค์กรได้รับความยอมรับนับถือเป็นอย่างมาก ประชาชนให้การเคารพเพราะบุคลากรในหน่วยงานได้ปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนมีการอาศัยเกื้อกูลซึ่งกันและกัน”

A7 “บุคลากรส่วนมากค่อนข้างได้รับการยอมรับ เห็นได้จาก องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาเรียนต่อเพื่อนำวุฒิการศึกษามาปรับตำแหน่ง ปรับระดับเงินเดือนได้”

A8 “บางเรื่ององค์กรยังไม่ได้รับการยอมรับจากชุมชน ประชาชนยังไม่ค่อยได้รับความสะดวกในเรื่องของ ถนนหนทางในชุมชน”

A9 “ผู้บริหารยังมีความเหลื่อมล้ำพอสมควร”

B1 “ประชาชนในชุมชนให้ความสำคัญในตำแหน่งผู้บริหาร จึงได้รับการยอมรับค่อนข้างสูง แต่หากเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการการยอมรับนับถือจากชุมชนก็จะลดน้อยลง”

B2 “พนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนมากยังไม่ได้รับการยอมรับจากประชาชนมากนัก”

B3 “ประชาชนยังไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง สวัสดิการยังไม่เพียงพอที่จะส่งผลให้ความเป็นอยู่ของคนในชุมชนดีขึ้น”

B4 “การปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องทำงานร่วมกับกลุ่มคนหลายกลุ่ม ทั้งข้าราชการท้องถิ่น ข้าราชการการเมือง ชาวบ้าน หน่วยงานของรัฐ ซึ่งทำให้ต้องปฏิบัติงานหลายอย่าง อาจทำให้บุคคลบางกลุ่มไม่ยอมรับเท่าที่ควรเพราะมุมมองของแต่ละคนแตกต่างกัน”

B5 “บุคลากรมีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน”

B6 “บุคลากรได้รับประเมินที่ไม่สอดคล้องกับผลงานที่ปฏิบัติ”

B7 “ผู้บริหารไม่มีความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร”

B8 “บางองค์กรยังมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ก่อให้เกิดความแตกแยก”

B9 “ประชาชนได้รับการดูแลไม่ทั่วถึง”

3. ด้านความรับผิดชอบ จากการสัมภาษณ์ บุคลากรพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ปลัด อบต.) และ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (รองปลัด อบต.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบดังนี้

A1 “บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย”

A2 “ทุกคนต่างมีความรับผิดชอบต่องานของตน มีความรับผิดชอบต่องานเป็นอย่างมาก”

A3 “บุคลากรมีความรับผิดชอบอยู่ในระดับที่ดีมาก ภาระหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงานสามารถช่วยเหลือชุมชนได้อย่างตรงจุด อำนวยความสะดวกให้ประชาชนในชุมชนได้ดีมาก”

A4 “การแบ่งความรับผิดชอบของงานขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่ของผู้ปฏิบัติซึ่งบางครั้งผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความรักในงานปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท จะถูกให้ทำงานเยอะเพราะผู้บริหารยังบริหารบุคลากรไม่ได้”

A5 “ความรับผิดชอบในงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากงานมีความซ้ำซ้อน”

A6 “การมอบหมายงานให้กับผู้ปฏิบัติไม่มีความแน่นอน ผู้บริหารขาดความเด็ดขาดในการแบ่งมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติ”

A7 “มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานน้อยมาก เพราะว่าการแก้ไขปัญหาส่วนมากผู้บริหารแก้ที่ปลายเหตุซึ่งเป็นสิ่งที่ง่าย แต่ปัญหาไม่หายขาด”

A8 “บุคลากรมีความรับผิดชอบในงานน้อย เนื่องจากพนักงานมีมากกว่างานจึงเกิดการเกี่ยงกันในการปฏิบัติงาน”

A9 “บุคลากรบางกลุ่มไม่มีโอกาสในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติงาน”

B1 “ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายได้สำเร็จทันตรงตามห้วงเวลา”

B2 “ปฏิบัติงานด้วยความรักในงานปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท”

B3 “ผู้บริหารบางแห่งยังขาดความรับผิดชอบต่อชุมชน ยังเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว”

B4 “บุคลากรในหน่วยงานช่วยเหลือชุมชนได้อย่างตรงจุด ตรงตามเวลา”

B5 “ผู้บริหารบางท่านยังไม่เชื่อถือไว้ใจในการมอบหมายงาน ต้องคอยตามจี้ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความกดดัน ขาดความมั่นใจ”

B6 “การบรรจุแต่ละตำแหน่งตรงตามความรู้และวุฒิการศึกษาที่ได้ศึกษามาการปฏิบัติงานจึงประสบความสำเร็จ”

B7 “บุคลากรได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในส่วนของตนอย่างเต็มที่”

B8 “บุคลากรได้รับผิดชอบในงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัดจึงส่งผลให้เกิดความรักในงานมีความรับผิดชอบในงาน”

B9 “ผู้ปฏิบัติมีโอกาสได้รับมอบหมายงานจากหน่วยงานอื่นอยู่เสมอ”

4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากการสัมภาษณ์ บุคลากรพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ปลัด อบต.) และ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (รองปลัด อบต.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานดังนี้

A1 “บุคลากรมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเนื่ององค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาที่สูงขึ้น”

A2 “บุคลากรสามารถนำวุฒิการศึกษามาปรับระดับเงินเดือนได้จึงเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน”

A3 “บุคลากรที่มีความขยันในการทำงานและตั้งใจก็จะได้มีความก้าวหน้า”

A4 “บุคลากรมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับดี เนื่องจากสายงานแต่ละสายสามารถเอื้ออำนวยต่อพนักงานได้ดี”

A5 “การประสานงานของบุคลากรมีความเชื่อมโยงกัน บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ”

A6 “ในหน้าที่จะต้องชัดเจนกว่านี้ เนื่องจากประเทศที่พัฒนาแล้วจะต้องมี สวัสดิการบำนาญข้าราชการ ลูกจ้างของรัฐจะต้องดีกว่านี้ ไม่ใช่เอารายได้มาวัด ควรจะปรับปรุงอย่างเร่งด่วน”

A7 “ยังมีความเหลื่อมล้ำมาก เนื่องจากการตำแหน่งผู้บริหารจะมีความก้าวหน้ากว่าผู้ปฏิบัติ”

A8 “ผลงานที่ออกมาดีส่วนมากผลตกอยู่ที่ผู้บริหารแต่ไม่นึกถึงผู้ปฏิบัติ”

A9 “ความก้าวหน้าในงานมีน้อย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้นำถ้าได้ผู้บริหารที่ดีมีความยุติธรรม มองคนที่ผลงานไม่ใช่มองที่การปฏิบัติ ก็จะมีความก้าวหน้า”

B1 “มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่”

B2 “บุคลากรมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเนื่องจากสามารถพัฒนาให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้โดยใช้วุฒิการศึกษา”

B3 “ภายในองค์กรยังมีการใช้เส้นสายอยู่ ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำของผู้ปฏิบัติ”

B4 “พนักงานมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน”

B5 “องค์กรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น”

B6 “ในการประเมินการปฏิบัติงานบางครั้งไม่ได้รับความยุติธรรมในการประเมิน”

B7 “พนักงานมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะในงานอยู่เสมอ”

B8 “บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่าหน่วยงานอื่น”

B9 “บุคลากรบางท่านไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาองค์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน”

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อผู้ทำการวิจัย	ศุภกาญจน์ ไชยพิพัฒน์นนท์
วันเดือนปีเกิด	16 กุมภาพันธ์ 2522
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	101/1 หมู่ที่ 7 ตำบลสระขุด อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์
สถานที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน	องค์การบริหารส่วนตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2537 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสิรินธร จังหวัดสุรินทร์ พ.ศ. 2540 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2544 สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส) วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2547 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรบริหารธุรกิจ (บธ.บ) สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พ.ศ. 2548 สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพครู (ปว.ค) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2561 ศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ buriram rajabhat university