

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนทฤษฎีวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจะแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

ชาญศิลป์ วาสนบุญมา (2546, หน้า 24) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่า บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานจะมีลักษณะเฉพาะตัว เช่น การรับรู้ ทักษะ คุณลักษณะ การศึกษา

ปวีณา สินธุปิ่น (2546, หน้า 9) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึงสิ่งกระตุ้น หรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลทำงานหรือทุ่มเทในงานที่ทำ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ทวีวรรณ อินดา (2546, หน้า 7) กล่าวถึงการจูงใจจะหมายถึงระดับความต้องการและความพยายามที่จะกระทำการกิจหรืองานนั้นของแต่ละคน แต่ในความหมายโดยเฉพาะแล้ว การจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่รวมถึง เหตุที่ปลุกเร้าพฤติกรรม ทิศทางของพฤติกรรม และความคงอยู่ของพฤติกรรมโดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อไปสู่เป้าหมาย

ศุกลักษณ์ ศรีสุวรรณ (2548, หน้า 14) ให้ความหมายไว้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล

พรรณราย ทพยะประภา (2529, หน้า 14) ได้ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง และเชื่อกันว่ามนุษย์หรือสัตว์ก็ตามเมื่อตกอยู่ในสภาวะที่ได้รับการจูงใจจะต้องมีความกระตือรือร้น และขวนขวายในการทำกิจกรรมหรือแสดงพฤติกรรม เพื่อให้เกิดความสำเร็จซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการ

จากความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมา สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังกระตุ้นพฤติกรรมให้สามารถสนับสนุนการทำงานให้บรรลุจุดหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี พลังอาจมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคล

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ชาญศิลป์ วาสนบุญมา (2546, หน้า 24) ได้กล่าวถึงการจูงใจว่า บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานจะมีลักษณะเฉพาะตัว เช่น การรับรู้ ทักษะคุณลักษณะ และการศึกษา เมื่อเข้ามาอยู่ในองค์การจะมีตัวแปรต่าง ๆ ภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น เช่น ลักษณะของงานที่ทำ ภาวะผู้นำ โครงสร้างของการบริหาร การบังคับบัญชา ระดับของงานและความผูกพันของสมาชิกในกลุ่ม จะทำให้บุคคลอยู่ในภาวะขาดแคลนสิ่งที่ต้องการ (Need Deficiencies) ทั้งทางร่างกายจิตใจและสังคม ซึ่งบุคคลจะหาวิธีการที่จะตอบสนองความต้องการเหล่านี้เพื่อลดภาวะขาดแคลนเขาจะเลือกตัดสินใจ โดยหาวิธีการหรือใช้ประสบการณ์ในอดีต โอกาสที่เขาคิดว่าจะประสบความสำเร็จและสิ่งที่ดีกว่ามีความสำคัญ แล้วจะใช้ความพยายามในการทำงานซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถของตนเองประกอบกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะปรากฏออกมาเป็นผลจากการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล (Individual Performance) และผลการปฏิบัติงานอาจจะได้ตาม

ศุกลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548, หน้า 14) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจไว้ว่า

1. เป็นตัวการให้เกิดพลังงานในการแสดงพฤติกรรม
2. เป็นสิ่งเร้าสิ่งกระตุ้นให้อินทรีย์ไม่อยู่นิ่ง
3. เป็นสิ่งซึ่งต้องได้รับการเสริมแรง เช่น เมื่อคนเกิดแรงจูงใจ คนต้องได้รับ

การตอบสนองอาจเป็นรางวัลหรือสิ่งของการเสริมแรงเสมอและ เจมส์ (James, 1988 อ้างถึงใน Hersey & Blanchard, 1972, p. 5) ได้ศึกษาและชี้ให้เห็นว่า การจูงใจนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานโดยเขาได้พบว่าตามปกติพนักงานจะทำงานได้โดยใช้ความสามารถ 20% - 30% แต่ถ้าหากพนักงานได้รับการจูงใจ พวกเขาจะใช้เวลาความสามารถประมาณ 80% - 90% ในการพิจารณาความสำคัญของแรงจูงใจ อาจแยกเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการ คือ

1. ความสำคัญขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลการคือช่วยให้องค์กรได้คนที่มีความสามารถมาร่วมทำงานด้วยและรักษาคณดี ๆ เหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรนาน ๆ

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยในการมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

3. ความสำคัญต่อบุคลากรคือสนองต่อความต้องการของบุคลากรและเป็นธรรมต่อทุกคนด้วย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจไม่เบื่อหน่ายงานและทุ่มเทกับการทำงานเต็มที่ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

จากความหมายของทฤษฎีดังกล่าว สรุปได้ว่า การทำงานจะสำเร็จลุล่วงได้ดีจะต้องมาจากแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เกิดขึ้นมากมาย และแตกต่างกันตามกรอบแนวคิดที่ยึดถือ ผู้วิจัยขอเสนอแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, s Achievement Motivation Theory) ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548, หน้า 25) แมคเคลแลนด์เป็นนักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement: NAff) เป็นแรงขับเพื่อจะทำงานที่กระทำประสบผลสำเร็จดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน

2. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for Affiliation: NAff) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น คล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power: NPow) เป็นความต้องการที่จะทำให้คนอื่นมีความประพฤติดีหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือต้องการที่มีอำนาจในการบังคับบัญชาและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

จากการศึกษาของแมคเคลแลนด์ พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จโดยตัวของเขาเองจะมีคุณลักษณะที่สำคัญสามประการ คือ 1) พวกเขาต้องการกำหนดเป้าหมายของเขาเอง ไม่ต้องการความเลื่อนลอย ไร้เป้าหมาย 2) พวกเขาจะไม่กำหนดเป้าหมายที่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จมากเกินไป และ 3) พวกเขาต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพวกเขา ซึ่งเขาต้องการรู้ว่าเขาทำงานได้ดีแค่ไหน สำหรับผู้บริหารแล้วความต้องการอำนาจบารมี

เป็นความต้องการที่สูงกว่าความต้องการความสัมฤทธิ์ผลและความต้องการผูกพัน เดวิท (David, 1926, pp. 99 - 122) แมคเคลแลนด์ได้เน้นสาระสำคัญด้านแรงจูงใจไว้ว่า ผู้ที่จะทำงานได้ประสบความสำเร็จต้องมีแรงจูงใจด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูง ความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้าน NAch เป็นสำคัญ บุคคลแต่ละคนเมื่อมี NAch สูงก็จะสามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้งานของหน่วยงานสำเร็จไปด้วย

ทฤษฎีนี้ สรุปว่า เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการ ความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่ทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม วัชริน สนิชวานนท์ (2546, หน้า 21) มีต้นกำเนิดจากแนวความคิดทางจิตวิทยาซึ่งได้รับความนิยม นำมาศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจอย่างแพร่หลายมาก ทฤษฎีนี้เป็นการอธิบายเป้าหมายของบุคคล การเลือก และความคาดหวังตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

โดยต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขว่าบุคคลจะต้องรู้ว่าตนเองต้องการได้รับสิ่งใดจากการปฏิบัติงานโดยแนวคิดของทฤษฎี เริ่มจาก การเกิดแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบได้แก่ 1) การรับรู้คุณค่า (Valence) 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ (Instrument) และ 3) ความคาดหวัง (Expectancy) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับองค์ประกอบทั้งสาม สามารถเขียนแสดงเป็นสมการได้ดังนี้

$$\text{แรงจูงใจ} = \text{การรับรู้คุณค่า} \times \text{ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์} \times \text{ความคาดหวัง}$$

ความคาดหวัง

การรับรู้คุณค่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ เช่น หากบุคคลปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอ ผลที่ได้รับอาจได้เลื่อนสองขั้น (ในระบบราชการ) แต่เนื่องจากสิ่งที่ได้เป็นเพียงเงินเดือนขึ้นเพียงเล็กน้อย ซึ่งบุคคลนั้นรู้สึกว่าได้ประโยชน์อะไรเพิ่มจากเงินจำนวนนั้น แสดงว่าการรับรู้คุณค่าของบุคคลนั้นต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ หมายถึง ความเชื่อหรือความเข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสความเป็นไปได้ที่ผลสำเร็จของงาน (ผลตอบแทนอันดับแรก) จะทำให้ได้รับผลตอบแทนต่อไป เช่น บุคคลไม่เชื่อว่าหากตนเองปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบสูง จะมีการบันทึกประวัติที่ดี แล้วทำให้ได้รับเงินเดือนขึ้นหรือได้รับหน้าที่สูงขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ในบุคคลนี้จึงต่ำ

ความคาดหวัง หมายถึง ความเชื่อหรือความเข้าใจของบุคคลว่า หากมีความพยายามในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อระดับความสำเร็จของงาน เช่น หากบุคคลเชื่อว่าหากตนเองปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบสูงจะมีการบันทึกประวัติที่ดี (ผลสำเร็จจากการทำงานในระดับหนึ่ง) ซึ่งจะ**ทำให้**บุคคลนั้นมีความคาดหวังต่อการทำงานสูง

จากทฤษฎีของวูม สรุปได้ว่า การที่จะ**จูงใจ**ให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่าง ในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่า**การกระทำนั้นนำไปสู่**ผลลัพธ์บางประการที่เขา**มีความพึงพอใจ**

ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Management Approach) ของ Elton Mayo & F. J. Roethlisberger (ค.ศ. 1927 - 1932) ฌ็ญฐุญญัฏ วิทยานรากล (2546, หน้า 12) ได้สรุปจากผลการศึกษา “The Hawthorne Study” พบว่า ผลการศึกษาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดทางการบริหารมาสู่ประเด็นที่ว่ามนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญในองค์การซึ่งจะเป็นปัจจัยในการตัดสินใจว่าองค์การจะสำเร็จหรือล้มเหลว องค์การอาจมีวิสัยทัศน์กว้างไกล นโยบายดี มีการวางแผนดี แต่การดำเนินงานจำเป็นต้องอาศัยผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานจึงขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงาน ถ้าหากองค์การมีบุคลากรดีก็สามารถปฏิบัติงานได้ดี ดังนั้นปัญหาอยู่ที่องค์การจะรักษาพนักงานเหล่านี้ให้อยู่ในองค์การให้นานที่สุดอย่างไร หรือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้นกับพนักงานได้อย่างไร จากการศึกษาโดยนักวิชาการด้านพฤติกรรมของมนุษย์ ทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีความสำคัญมากต่อผลงานและจะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานไม่ลาออก โยกย้าย เปลี่ยนงานและขาดงาน เพราะความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการลดความเครียดในการทำงาน ทำให้สุขภาพจิตดี พนักงานจึงทำงานได้อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ ฌ็ญฐุญญัฏ วิทยานรากล (2546, หน้า 12) ได้สรุปผลจากการทดลอง “The Hawthorne Study” พบว่า

1. คนงานมิใช่**เศรษฐทรัพย์**ที่จะปฏิบัติได้เช่นเดียวกับปัจจัยทางกายภาพ (Physical Factor) แต่คนงานเป็นสิ่งมีชีวิต ขวัญนับเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน
2. ปริมาณการทำงานของ**คนงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับ**ความสามารถทางกายภาพ (Physical Capacity) แต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับความสามารถทางสังคมด้วย
3. บำเหน็จรางวัลทางจิตใจ ในบางทีกรณีที่มีการกระตุ้นในการทำงานและให้ความสุขใจในการทำงานมากกว่าที่จะให้**บำเหน็จรางวัลเป็นเงินตรา**แต่เพียงอย่างเดียว

4. การแบ่งแยกการทำงานตามลักษณะเฉพาะของงาน มิได้เป็นหลักประกันว่าจะอำนวยความสะดวกสูงสุดในการทำงานเสมอไป หากแต่ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ประกอบอีก

5. คนงานจะไม่มีวิธีการสนองตอบต่อวิธีการจัดการหรือบำเหน็จรางวัลใด ๆ มากนักในส่วนบุคคลหากแต่จะมีการสนองตอบในลักษณะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม ฌักกูธริยาน์ วิทยานรากล (2546, หน้า 12) ได้สรุปประเด็นสำคัญของการศึกษา “The Hawthorne Study” ดังนี้

5.1 องค์การต้องได้รับการมองว่าเป็นองค์การทางสังคม (Social Organization) มากกว่าที่จะเป็นเพียงระบบ ที่ประกอบด้วยความสัมพันธ์ของคนกับเครื่องจักร (Man - Machine System) เท่านั้น ทั้งนี้เพราะองค์การประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ซึ่งต้องพึ่งพาและมีความสัมพันธ์ต่อกัน การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

5.2 องค์การมีภารกิจ 2 ด้าน คือ

5.2.1 ผลิตสินค้าและบริการ

5.2.2 สร้างความพึงพอใจให้เกิดในหมู่สมาชิกขององค์การ ดังนั้น ปัญหาขององค์การจึงสามารถจัดแยกได้เป็นปัญหาใหญ่ ๆ 2 ด้าน คือ ปัญหาแรกเป็นปัญหาเกี่ยวกับความอยู่รอดขององค์การ ซึ่งต้องเน้นความมีประสิทธิภาพในการผลิตสินค้าและบริการ สำหรับปัญหาที่สองเป็นปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดความพึงพอใจในระดับที่จะกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและเกิดขวัญกำลังใจ ซึ่งปัญหาประการหลังนี้นำไปสู่เรื่องของประสิทธิภาพ

5.3 ในองค์การใด ๆ นั้นก็เหมือนกับระบบสังคม จะมีการแยกผู้นำ หรือผู้ตามจากกัน โดยอาศัยพื้นฐานของกระบวนการประเมินค่าทางสังคมของมวลสมาชิกในองค์การ

5.4 พฤติกรรมของมนุษย์นั้นจะไม่ถูกจูงใจโดยสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินเท่านั้น แต่พฤติกรรมของมนุษย์แต่ละคนจะอยู่กับค่านิยม ความเชื่อถือ อารมณ์ และความรู้สึกที่อยู่ในตัวเองแต่ละคน

5.5 ระดับของผลผลิตไม่ได้ถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหารเท่านั้น กลุ่มมีส่วนอย่างมากในการกำหนดประสิทธิภาพทางสังคมเพื่อให้สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติตาม

5.6 ในองค์การใด ๆ นั้น จะมีทั้งองค์การที่เป็นทางการ ซึ่งมีการกำหนดนโยบายระเบียบปฏิบัติ เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างคนและงาน และมีองค์การที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งบุคคลมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน องค์การที่ไม่เป็นทางการนี้จะเป็นตัวกำหนดค่านิยมความเชื่อถือและไปกำหนดทางสังคม ซึ่งมีผลกระทบอย่างมากต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

สรุป ทฤษฎี พฤติกรรมศาสตร์ ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างคนงานด้วยกันเองหรือระหว่างกลุ่มของคนงาน ในอันที่จะเพิ่มผลผลิตในองค์การ การมีการติดต่ออย่างเปิดเผย

ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง การให้โอกาสกับผู้ที่บังคับบัญชาเข้ามาร่วมตัดสินใจอย่างเป็นประชาธิปไตยการให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับและเอาใจใส่ดูแลเขาให้ความเป็นกันเอง ย่อมทำให้มีผลงานเพิ่มขึ้น

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Two Factors Theory) (พรทิพย์ สุทธิยะ, 2550, หน้า 5) ในทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกว่าแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation - Maintenance Theory” หรือ “Dual Factor Theory” หรือ “The Motivation - Hygiene Theory” หรือ Two Factors Theory เป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 2 เรื่องใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต หรือปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจซึ่ง เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้ทำการศึกษาปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์กร ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors หรือ Motivators)

เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน เป็นกลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากมิได้จัดให้มีขึ้นก็ไม่ได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยกลุ่มนี้สามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย

1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.2 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาและรู้จักการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อทำสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชาเพื่อร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถจะทำให้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดเป็นปัจจัยจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร หรือได้รับการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.6 โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) เช่น การได้มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ตลอดจนได้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น

2. ปัจจัยด้านบำรุงรักษาจิตใจ (Maintenance Factors) หรือปัจจัยด้านรักษาสุขภาพลักษณะจิต เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นสิ่งจรรโลงใจ หรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไป ปัจจัยบำรุงรักษาเป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ ไม่สามารถจงใจได้คือ ช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพอใจได้ ปัจจัยกลุ่มนี้ มีดังนี้

2.1 นโยบายและบริหารของหน่วยงาน (Company Policy and Administration)

หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.2 ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

(Interpersonal Relation with Superior, Subordinate and Peers) หมายถึงการติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นปฏิกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน

2.3 ความมั่นคงในงาน (Security) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงใน

การทำงานหรือความมั่นคงขององค์กรย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.4 สวัสดิการ (Fringe Benefits) หมายถึง รางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจาก

การทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากการจ่ายผลตอบแทนพื้นฐาน ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน บำนาญ เป็นต้น

2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของการทำงาน

เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องาน

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอันเป็นผลที่

ได้รับจากงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น มีการเปลี่ยนระบบการทำงานใหม่ ซึ่งต้องทุ่มเทศึกษาการทำงานทำให้มีเวลาให้ครอบครัวลดน้อยลง ทำให้ไม่มีความสุข จึงเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ในการทำงานระบบใหม่ได้

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) พยายามชี้ให้นักบริหารเข้าใจว่า ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจเป็นสิ่งที่สกดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ เพราะการใช้เงินหรือสิ่งจูงใจที่ไม่เกี่ยวกับงานหรือบีบบังคับให้พนักงานทำงานด้วยการข่มขู่หรือการลงโทษ จะทำให้พนักงานทำงานด้วยความจำเป็นไม่มีความรู้สึกพอใจต่องาน ดังนั้น จึงควรจะใช้ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานก็จะรู้สึกว่าคุณมีความหมายในการทำงาน งานท้าทายความสามารถ

มีโอกาสพัฒนาตนเอง พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งหลักการของ เฮิร์ซเบิร์ก Herzberg ดังกล่าว แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจในการทำงาน 2 กลุ่ม กับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction)

สรุป ทฤษฎี เฮิร์ซเบิร์กเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง

ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory: Maslow) ธารณีย์

แผนสมบุรณ์ (2548, หน้า 10) มาสโลว์ (Maslow) เป็นนักจิตวิทยาที่ได้สรุปข้อสังเกตจากการทำหน้าที่จิตแพทย์ว่าคนไข้ของเขาส่วนใหญ่มีปัญหาจากการไม่สามารถได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการจึงพยายามหาข้อสรุปกว้าง ๆ จากข้อสังเกตจนออกมาเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ผลงานทางวิชาการของมาสโลว์ส่วนใหญ่เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงจูงใจทั้งสิ้นและทฤษฎีแรงจูงใจที่รู้จักกันมาก คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ปรากฏอยู่ในหนังสือของเขาชื่อ Motivation and Personality ในปี 1954 ซึ่งทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ได้รับความสนใจและการประยุกต์ใช้ภายในสภาพแวดล้อมขององค์การมากกว่าทฤษฎีแรงจูงใจอื่น ๆ ตามแนวคิดของมาสโลว์ ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการ (The Hierarchy of Psychological Needs) ออกเป็น 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องได้รับการตอบสนองจาก อาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย และความสัมพันธ์ทางเพศ
2. ความต้องการความปลอดภัย ความมั่นคงและการปกป้อง (Security or Safety Needs) จากอันตรายต่าง ๆ เช่น ความต้องการสวัสดิการ การรักษาพยาบาล การได้รับประโยชน์เกื้อกูลจากการทำงาน เป็นต้น
3. ความต้องการทางสังคมและความรัก (Social or Belonging Needs, Love) ต้องการการยอมรับและมิตรภาพจากพวกพ้อง จากครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง เป็นความต้องการทางสังคมการสมาคมและมีความต้องการด้านจิตใจมากขึ้น
4. ความต้องการการยอมรับในคุณค่าตนเอง (Esteem or Status Needs) ต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ต้องการประสบความสำเร็จและได้รับการยกย่องยอมรับจากคนอื่น เพื่อตอบสนองความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนเอง ต้องการความเคารพนับถือตนเองและจากบุคคลอื่น
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization Needs) หรือเข้าถึงอัตตลักษณ์ของตัวเอง สามารถจะเป็นได้ในทุก ๆ สิ่งที่ยากจะเป็นถือเป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่คนเราต้องการไปถึง เป็นการต้องการให้สำเร็จตามที่ตนเองนึกคิดทุกอย่าง ต้องการความสมหวังในชีวิต

มาสโลว์มีความเห็นว่าความต้องการทั้ง 5 ระดับ มีความสำคัญต่อมนุษย์ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ไม่เท่ากันเสมอไป ความต้องการใดยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการนั้นก็จะเป็พลังกระตุ้นพฤติกรรมมนุษย์ให้เป็นไปตามที่ต้องการได้ แต่เมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมอีกต่อไปโดยความต้องการขั้นสูงกว่าจะทำหน้าที่เป็นพลังกระตุ้นแทนต่อไป มนุษย์ทุกคนย่อมแสวงหาการตอบสนองความต้องการของตนสูงขึ้นไปตามลำดับชั้น จนถึงความต้องการสูงสุด คือความต้องการความสำเร็จในชีวิต ไม่มีใครยินดีกับความต้องการขั้นพื้นฐานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แนวความคิดนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นพฤติกรรมผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้ผู้บริหารต้องคอยสนใจศึกษาความเปลี่ยนแปลงในความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ เพื่อจะได้รู้ว่าความต้องการขั้นใดกำลังมีอิทธิพลอยู่ในขณะนั้นและพยายามตอบสนองความต้องการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ

สรุป ทฤษฎีลำดับความต้องการ เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มนักของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่ากระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคคลิกภาพ

ทฤษฎี ERG (ERG Theory: Alderfer) (ภรณ์ชัย แผนสมบุรณ์, 2548, หน้า 12)
แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้เสนอแนะทฤษฎี ERG ที่ได้ย่อลำดับความต้องการ 5 อย่างของมาสโลว์ เหลือเพียง 3 อย่าง คือ

1. ความต้องการการดำรงอยู่ (Existence Needs) ซึ่งรวมความต้องการทางกายภาพและความมั่นคงปลอดภัยไว้ด้วยกัน
2. ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relation Needs) ซึ่งรวมถึงความต้องการทางสังคมและความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและ
3. ความต้องการที่จะมีความเจริญงอกงาม (Growth Needs) ซึ่งหมายถึงความต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเอง (Self - Actualization) ของมาสโลว์นั่นเอง

แอลเดอร์เฟอร์ ได้ขยายทฤษฎีของมาสโลว์ออกไป โดยการพิจารณาว่าบุคคลจะมีปฏิกิริยาหลักการความพอใจ - ความก้าวหน้า (Satisfaction - Progression Principle) ขึ้นมาอธิบายถึงวิถีทางที่บุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับเมื่อได้รับการตอบสนองในขั้นต่ำกว่าแล้ว ในทางกลับกันหลักการความคับอกคับใจ - การถดถอย (Frustration - Regression Principle) ก็สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลยังคับอกคับใจกับความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการระดับสูงขึ้นไปอยู่ พวกเขาจะหยุดการตอบสนองความต้องการระดับสูงนี้และถดถอยกลับมาตอบสนองความต้องการ

ระดับต่ำแทน ข้อดีของผลงานของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) คือ การที่เขามองว่ากลุ่มความต้องการทั้งสามมิได้แยกออกจากกันอย่างเด็ดขาด แต่มีความสัมพันธ์กันแบบต่อเนื่อง (Continuum) นอกจากนี้แอลเดอร์เฟอร์ยังมองว่าความต้องการของคนไม่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นจากต่ำไปสูงตามลำดับเหมือนกับของมาสโลว์ แต่อาจจะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันหลาย ๆ อย่างก็ได้ เช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอสามารถเกิดขึ้นได้ในขณะเดียวกันกับความต้องการการชื่นชมและความต้องการสร้างสรรค์

นอกจากทฤษฎี Hierarchy of Needs ของมาสโลว์ และทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ ซึ่งกล่าวถึง ความต้องการซึ่งเป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลแล้วยังมีอีกทฤษฎีหนึ่งที่ที่น่าสนใจ คือ ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Acquired - Need Theory) ของแมคเคิลแลน (McClelland)

สรุป เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่าง อาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้

ทฤษฎีการจูงใจของ แมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y) (ชาญศิลป์ วาสนูญมา, 2546, หน้า 24) ศาสตราจารย์แมคเกรเกอร์ (McGregor) แห่ง M. I. T. สหรัฐอเมริกา ได้สรุปเอาไว้ว่าการจูงใจจะเกิดขึ้นได้หรือเป็นในทางใดย่อมเกิดขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ซึ่งแยกทัศนคติของผู้บริหารต่อการจูงใจตามสมมติฐานเกี่ยวกับคน ได้ 2 กลุ่ม สมมติฐานของกลุ่มแรกมีลักษณะที่เป็นทางลบ ซึ่งแมคเกรเกอร์กำหนดว่าเป็นทฤษฎี X และข้อสมมติฐานของกลุ่มที่สองมีลักษณะเป็นไปในทางบวก กำหนดว่าเป็นทฤษฎี Y

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960, pp. 33 - 35)

จากแนวคิดการแบ่งลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาออกเป็น 2 ทฤษฎี

ทฤษฎี X ถ้าเปรียบเทียบกับทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับต่ำ คือ ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการด้านความปลอดภัย จากเหตุที่เชื่อว่าคนงานไม่ชอบทำงานพยายามหลีกเลี่ยงงานเห็นแก่ตัว ไม่เอาใจใส่ต่อองค์กร และมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีความเชื่อตามทฤษฎี X จะใช้วิธีการควบคุมคนงานอย่างใกล้ชิด คอยแต่จะจับผิด ไม่ให้ทั้งเสรีภาพและโอกาส

ทฤษฎี Y มีลักษณะตรงกันข้ามกับทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับสูง คือ ความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการการยอมรับ และความต้องการความสำเร็จในชีวิต จากเหตุที่เชื่อว่า คนงานมีความรับผิดชอบงานเอง ต้องการพัฒนาตัวเอง เห็นว่าการทำงานมีความสนุกสนาน ดังนั้นแนวการบริหารด้านการจูงใจจึงไม่สามารถจะใช้

การออกคำสั่งการควบคุม การปูนบำเหน็จรางวัล การลงโทษทางวินัย แต่จะเป็นการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม คนงานจะควบคุมและสั่งการด้วยตนเองเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร เขายอมรับว่า เป้าหมายและกิจกรรมของฝ่ายบริหารนั้นจะต้องเข้ากันได้กับความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลของพนักงานแต่ละคน ผู้บริหารตามทฤษฎี Y เชื่อว่าการตอบสนองความต้องการระดับสูงนั้น จะมีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานแต่ละคน โรบินสัน (Robbin, 1979, p. 124) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีความเชื่อตามทฤษฎี Y จะให้เสรีภาพแก่คนงานให้มีโอกาสทดลองริเริ่มและทำงานด้วยตนเอง มีการควบคุมห่าง ๆ โดยกว้าง ๆ และจากการวิจัยส่วนมากได้ชี้ให้เห็นว่าการใช้แนวทางของทฤษฎี Y นั้นจะก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างมาก

สรุป ทฤษฎีของแม็กเกรเกอร์ เน้นว่าผู้บริหารอาจมองคนได้ 2 แนวโน้ม คือมองแบบทฤษฎีเอ็กซ์และแบบทฤษฎีวาย ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงอาจทำได้ 2 วิธีตามทัศนะของผู้บริหาร นั่นคือถ้าผู้บริหารมองแบบทฤษฎีเอ็กซ์จะใช้วิธีจูงใจแบบลบ แต่ถ้ามองแบบทฤษฎีวายจะใช้วิธีการจูงใจแบบบวก

ตารางที่ 1 ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจ	
แมคเคลแลนด์	1. ความต้องการความสำเร็จ 2. ความต้องการความผูกพัน 3. ความต้องการอำนาจ
วูม	แรงจูงใจประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 1. การรับรู้คุณค่า 2. ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ 3. ความคาดหวัง แรงจูงใจ = การรับรู้คุณค่า + ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ + ความคาดหวัง
เอลตัน เมโย	1. คนงานมิใช่เศรษฐกิจที่แท้จะปฏิบัติได้เช่นเดียวกับปัจจัยทางกายภาพ แต่คนงานเป็นสิ่งมีชีวิต ขวัญนับเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน 2. ปริมาณการทำงานของคนงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถทางกายภาพแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับความสามารถทางสังคมด้วย 3. บำเหน็จทางจิตใจในบางทีกรณีที่มีการกระตุ้นในการทำงานและให้ความสุขใจในการทำงานมากกว่าที่จะให้บำเหน็จรางวัลเป็นเงินตราแต่เพียงอย่างเดียว

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ทฤษฎีแรงจูงใจ	
เอลตัน เมโย	4. การแบ่งแยกการทำงานตามลักษณะเฉพาะของงาน มิได้เป็นหลักประกันว่าจะอำนวยความสะดวกสูงสุดในการทำงานเสมอไป หากแต่ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ประกอบอีก 5. คนงานจะไม่มีการสนองตอบต่อวิธีการจัดการหรือบำเหน็จรางวัลใด ๆ มากนักในส่วนบุคคลหากแต่จะมีการสนองตอบในลักษณะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม
แมคเกรเกอร์	แบบทฤษฎีเอ็กซ์ 1. สมมติฐานของกลุ่มแรกมีลักษณะที่เป็นทางลบ แบบทฤษฎีวาย 2. สมมติฐานของกลุ่มที่สองมีลักษณะเป็นไปในทางบวก
เอิร์ทเบิร์ต	ปัจจัยจูงใจ 1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2. ความสำเร็จของงาน 3. การได้รับการยอมรับนับถือ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้าและโอกาสในการเจริญเติบโต ปัจจัยค้ำจุน 1. นโยบายและการบริหาร 2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3. ความมั่นคงในการทำงาน 4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 5. สภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิต
มาสโลว์	1. ความต้องการทางด้านร่างกาย 2. ความต้องการความปลอดภัย 3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ 4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง 5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ทฤษฎีแรงจูงใจ	
แอลเดอร์เฟอร์	1. ความต้องการดำรงอยู่ 2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ 3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน

1. องค์การบริหารส่วนตำบล

การปกครองท้องถิ่นไทย ที่เรียกว่า องค์การบริหารส่วนตำบล เกิดจากการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 โดยยกฐานะจากสภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท

องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละสองคน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น กรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงหนึ่งหมู่บ้านให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหกคน และในกรณีมีเพียงสองหมู่บ้านให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละสามคน

2. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง ของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542)

1. พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา 66)

2. มีหน้าที่ต้องทำตามมาตรา 67 ดังนี้

2.1 จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก

2.2 การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัด

ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- 2.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- 2.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 2.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 2.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ
- 2.7 คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 2.8 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

- 2.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย
3. มีหน้าที่ที่อาจทำกิจกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา 68 ดังนี้
 - 3.1 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
 - 3.2 ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 - 3.3 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
 - 3.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
 - 3.5 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
 - 3.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
 - 3.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
 - 3.8 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
 - 3.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - 3.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
 - 3.11 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
 - 3.12 การท่องเที่ยว
 - 3.13 การผังเมือง

อำนาจหน้าที่ตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองตามมาตรา 16 ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มี และบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4. การสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่น ๆ

5. การสาธารณสุขการ
6. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
7. คู่มือครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มี และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
20. การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
22. การจัดให้มี และควบคุมการฆ่าสัตว์
23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
24. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมการผังเมือง
25. การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร
26. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
27. การควบคุมอาคาร
28. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
29. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

30. กิจอื่นใด ที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย มีการบริหารราชการตามทฤษฎีระบบราชการ (Bureaucracy Theory) โดย Max Weber และมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล 4 ส่วนราชการ ดังนี้

1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดเป็นหน้าที่ของสำนัก/ ส่วนใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติงานราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 4 ฝ่าย ดังนี้

1.1 ฝ่ายบริหารทั่วไป

- 1.1.1 งานสารบรรณ
- 1.1.2 งานบริหารงานบุคคล
- 1.1.3 งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- 1.1.4 งานประชาสัมพันธ์
- 1.1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 1.1.6 งานส่งเสริมสาธารณสุข
- 1.1.7 งานส่งเสริมการเกษตร
- 1.1.8 งานตรวจสอบภายใน

1.2 ฝ่ายนโยบายและแผน

- 1.2.1 งานนโยบายและแผน
- 1.2.2 งานวิชาการ
- 1.2.3 งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- 1.2.4 งานงบประมาณ

1.3 ฝ่ายกฎหมาย

- 1.3.1 งานกฎหมายและคดี
- 1.3.2 งานร้องทุกข์ ร้องเรียนต่าง ๆ

1.4 ฝ่ายกิจการสภา ฯ

1.4.1 งานระเบียบข้อบังคับการประชุม

1.4.2 งานการประชุม

2. ส่วนการคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีหัวหน้าส่วนการคลัง เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของส่วนการคลัง และแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 4 ฝ่าย ดังนี้

2.1 ฝ่ายการเงิน

2.1.1 งานการเงิน

2.1.2 งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน

2.1.3 งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน

2.1.4 งานเก็บรักษาเงิน

2.2 ฝ่ายบัญชี

2.2.1 งานการบัญชี

2.2.2 งานทะเบียนการควบคุมเบิก

2.2.3 งานงบการเงินและงบทดลอง

2.2.4 งานแสดงฐานะทางการเงิน

2.3 ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้

2.3.1 งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า

2.3.2 งานพัฒนารายได้

2.3.3 งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ

2.3.4 งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

2.4 ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

2.4.1 งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี

2.4.2 งานพัสดุ

2.4.3 งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์

3. ส่วนโยธา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีหัวหน้าส่วนโยธาเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของส่วนโยธา และแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 4 ฝ่าย ดังนี้

3.1 ฝ่ายก่อสร้าง

- 3.1.1 งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- 3.1.2 งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ
- 3.1.3 งานข้อมูลก่อสร้าง

3.2 ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร

- 3.2.1 งานประเมินราคา
- 3.2.2 งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- 3.2.3 งานออกแบบและบริการข้อมูล

3.3 ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค

- 3.3.1 งานประสานกิจการประปา
- 3.3.2 งานไฟฟ้าสาธารณะ
- 3.3.3 งานระบายน้ำ

3.4 ฝ่ายผังเมือง

- 3.4.1 งานสำรวจและแผนที่
- 3.4.2 งานวาดผังพัฒนาเมือง
- 3.4.3 งานควบคุมทางผังเมือง

4. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยมีงานธุรการ งานการบุคลากร งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ

งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย มีหัวหน้าส่วนการศึกษา ฯ เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองการศึกษา และแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 2 ฝ่าย ดังนี้

4.1 ฝ่ายบริหารการศึกษา

4.1.1 งานบริหารทั่วไป

4.1.2 งานแผนงานและวิชาการ

4.1.3 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4.2 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

4.2.1 งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

4.2.2 งานกิจการพัฒนาเด็กและเยาวชน

4.2.3 งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ

2. เทศบาล

การปกครองท้องถิ่นไทย ที่เรียกว่า “เทศบาล” อัน ได้แก่ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร เกิดจากพระราชดำริในพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชการที่ 6 เรื่อง การจัดตั้งเทศบาล ปราบกษัตริย์ในธรรมนูญลักษณะปกครองนคราภิบาล พ.ศ. 2461 โดยกำหนดให้จัดรูปแบบการปกครองท้องถิ่น “เทศบาล” ในเมืองจำลอง “ดุสิตธานี” บริเวณพระที่นั่งอัมพรสถาน ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นเมืองทดลองการปกครองตนเองในระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย

การปกครองนคราภิบาล พ.ศ. 2461 (ประกาศใช้ วันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2461) ให้สิทธิเสรีภาพแก่ราษฎรเมืองดุสิตธานี (เรียกว่าทวยนาคร) ในการบริหารดำเนินงานท้องถิ่น เช่น

1. การเลือกตั้งสมาชิกสภาดุสิตธานี ซึ่งเรียกว่า เซษฐบุรุษ

2. ในปี พ.ศ. 2465 ประกาศใช้ “กฎธานิโยปการ” เป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับการเก็บภาษีอากรให้แก่ภาษีที่ดิน ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำประปา ฯลฯ เพื่อนำไปบำรุงนคร

3. คณะผู้บริหารดุสิตธานี เรียกว่า คณะนคราภิบาล ซึ่งได้รับการเลือกตั้งมาจากราษฎรในนครนี้ ทำนองเดียวกับระบบเทศบาลที่ใช้ในสมัยหลัง ๆ ต่อมา เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2470 พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชการที่ 7 ทรงจัดตั้งคณะกรรมการเรียกว่า “คณะกรรมการจัดการประชาธิปไตย”

คณะกรรมการจัดการประชาธิปไตย มีหน้าที่ศึกษาดูงาน สุขาภิบาลในหัวเมืองต่าง ๆ ทั่วราชอาณาจักรไทย และในประเทศสิงคโปร์ ชวา ฮอลแลนด์ และฟิลิปปินส์ และได้จัดทำรายงานประกอบการพิจารณาจัดตั้ง “ประชาธิปไตยหรือเทศบาล” ขึ้นกราบบังคมทูล โดยมีสาระเกี่ยวกับ

1. แนวทางในการจัดตั้งการปกครองท้องถิ่นรูปแบบ “เทศบาล”
2. ประสิทธิภาพในการจัดทำบริหารสาธารณะ
3. เป็นสถาบันสอนการปกครองระบอบประชาธิปไตย

พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 7 ทรงมีพระราชประสงค์ให้ราษฎรในท้องถิ่น ปกครองตนเอง เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ได้เรียนรู้และทดลอง การปกครองในระบอบประชาธิปไตย (Democracy) พระองค์ทรงเห็นว่า “มันเป็นการดีแก่ประชาชนอย่างแท้จริงที่เขาจะเริ่มต้นด้วยการควบคุมกิจการท้องถิ่น ก่อนที่พวกเขาพยายามที่จะควบคุมกิจการของรัฐโดยผ่านทางรัฐสภา”

พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 7 ได้ทรงแต่งตั้ง คณะกรรมการร่างพระราชบัญญัติเทศบาล และนำเสนอที่ประชุมเทศบาล และส่งร่างพระราชบัญญัติเทศบาลให้กรมร่างกฎหมายพิจารณา แต่เป็นที่น่าเสียดายอย่างยิ่ง ที่ร่างพระราชบัญญัติเทศบาลฉบับนี้ มิได้ออกมาบังคับใช้ เนื่องด้วยมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองของไทยเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2475 ต่อมาคณะราษฎร ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 และได้มีการจัดตั้งเทศบาลเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2478 โดยยกฐานะสุขาภิบาลทั้ง 35 แห่ง ขึ้นเป็นเทศบาล ในปี พ.ศ. 2496 ได้มีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติเทศบาล โดยให้เทศบาลมีหน้าที่ ดังนี้

เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
 2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
 3. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
 5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
 6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
 7. หน้าที่อื่น ๆ ซึ่งมีคำสั่งกระทรวงมหาดไทยหรือกฎหมายบัญญัติหน้าที่ของเทศบาล
- เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้
1. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
 2. รมิโรงฆ่าสัตว์

3. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
4. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
5. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
6. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
8. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
9. เทศพาณิชย์

เทศบาลตำบลมีการบริหารราชการตามทฤษฎีระบบราชการ (Bureaucracy Theory) โดยแม็ค เว็เบอร์ (Max Weber) และมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในเทศบาล 6 ส่วนราชการ ดังนี้

1. สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล มีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักปลัดเทศบาล และแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 8 งาน ดังนี้

1.1 งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

1.1.1 งานสารบรรณของเทศบาล

1.1.2 งานดูแลรักษาจัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อ และอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ

1.1.3 งานเลขานุการและงานประชุมสภาเทศบาล คณะเทศมนตรี และพนักงานเทศบาล

1.1.4 งานสาธารณกุศลของเทศบาลและหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความร่วมมือ

1.1.5 งานการตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ

1.1.6 งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง

1.1.7 งานจัดทำคำสั่งและประกาศของเทศบาล

1.1.8 งานรับเรื่องร้องทุกข์ และร้องเรียน

1.1.9 งานแข่งมดในการประชุมต่าง ๆ เพื่อให้กองหรือฝ่ายต่าง ๆ ทราบ

1.1.10 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2 งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

1.2.1 งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

- 1.2.2 งานบรรจุแต่งตั้ง โคนย้าย และเลื่อนระดับ
- 1.2.3 งานการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก
- 1.2.4 งานทะเบียนประวัติ และบัตรประวัติคณะเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล
พนักงานและลูกจ้าง
- 1.2.5 งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล
- 1.2.6 งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- 1.2.7 งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง
- 1.2.8 งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาและดูงาน
การศึกษาต่อ การขอรับทุนการศึกษา
- 1.2.9 งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญจักรพรรดิมาลาและ
ผู้ทำคุณประโยชน์
- 1.2.10 งานพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง การให้บำเหน็จความชอบ
เป็นกรณีพิเศษ
- 1.2.11 งานสวัสดิการพนักงาน/ ลูกจ้าง
- 1.2.12 งานการลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่น ๆ
- 1.2.13 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- 1.3 งานทะเบียนราษฎร มีหน้าที่เกี่ยวกับ
 - 1.3.1 งานตามพระราชบัญญัติทะเบียนราษฎร
 - 1.3.2 งานจัดเตรียมการเลือกตั้งและดำเนินการเลือกตั้ง
 - 1.3.3 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ
 - 1.4.1 งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ
 - 1.4.2 งานป้องกันและระงับอัคคีภัย
 - 1.4.3 งานวิเคราะห์และพิจารณา ทำความเห็น สรุป รายงาน เสนอแนะ รวมทั้ง
ดำเนินการด้านกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัยธรรมชาติและสาธารณภัย
อื่น เช่น อุทกภัย วาตภัย
 - 1.4.4 งานตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกใน
การป้องกันบรรเทาและระงับสาธารณภัยต่าง ๆ
 - 1.4.5 งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - 1.4.6 งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน

- 1.4.7 งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร
- 1.4.8 งานการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 1.4.9 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
- 1.5 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีหน้าที่เกี่ยวกับ
 - 1.5.1 งานรวบรวมวิเคราะห์และให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผนและการประเมินผลตามแผนทุกระดับ
 - 1.5.2 งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนของเทศบาลและหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง
 - 1.5.3 งานวิเคราะห์และพยากรณ์การเจริญเติบโตของประชากรในเขตเมืองและความพอเพียงของบริการสาธารณูปโภค
 - 1.5.4 งานวิเคราะห์และคาดคะเนรายได้-รายจ่ายของเทศบาลในอนาคต
 - 1.5.5 งานจัดทำและเรียบเรียงแผนพัฒนา การกำหนดเค้าโครงของแผนพัฒนา ระยะปานกลางและแผนประจำปี
 - 1.5.6 งานวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการเพื่อสนองหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง
 - 1.5.7 งานประสานงานกับหน่วยงานในเทศบาลและหน่วยงานอื่นที่เสนอบริการสาธารณูปโภคในเขตเทศบาลและหน่วยงานใกล้เคียงเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนา การปฏิบัติตามแผนและการประเมินผลงานตามแผน
 - 1.5.8 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
- 1.6 งานนิติการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ
 - 1.6.1 งานทางกฎหมายเกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมายร่างและพิจารณาตรวจร่างเทศบัญญัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้อง
 - 1.6.2 งานจัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการตามกฎหมาย
 - 1.6.3 งานสอบสวน ตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานเทศบาลและการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์
 - 1.6.4 งานสอบสวนและเปรียบเทียบการกระทำที่ละเมิดเทศบัญญัติ
 - 1.6.5 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- 1.7 งานพัฒนาชุมชน มีหน้าที่เกี่ยวกับ
 - 1.7.1 งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อรับผิชอบในการปรับปรุง

ชุมชนของตนเอง

- 1.7.2 งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
- 1.7.3 งานจัดระเบียบชุมชน
- 1.7.4 งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไป

บริการแก่ชุมชน

- 1.7.5 งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้แก่ชุมชน
- 1.7.6 งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา

การอนามัย และสุขภาพ

- 1.7.7 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

1.8 งานจัดทำงบประมาณ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- 1.8.1 งานจัดเตรียมเอกสารแนวทางในการปฏิบัติงานประจำปีให้หน่วยงานต่าง ๆ

ทราบและดำเนินการ

- 1.8.2 งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ
- 1.8.3 งานเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ
- 1.8.4 งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาลและงบประมาณรายจ่าย

เพิ่มเติม (ถ้ามี)

- 1.8.5 งานศึกษาหาหลักฐานรายได้ใหม่ ๆ ของเทศบาล
- 1.8.6 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการกองคลัง เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองคลัง และแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 7 งาน

2.1 งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- 2.1.1 งานสารบรรณของกองคลัง
- 2.1.2 งานดูแลรักษาจัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อ

และอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ

2.1.3 งานประสานงานเกี่ยวกับการประชุมสภาเทศบาล คณะเทศมนตรีและพนักงานเทศบาล งานตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ

2.2 งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- 2.2.1 งานตรวจสอบเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท
- 2.2.2 งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย
- 2.2.3 งานจัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน
- 2.2.4 งานการจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย
- 2.2.5 งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท
- 2.2.6 งานจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี และรายงานอื่น ๆ
- 2.2.7 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.3 งานพัสดุและทรัพย์สิน

- 2.3.1 งานการซื้อและการจ้าง
- 2.3.2 งานการซ่อมและบำรุงรักษา
- 2.3.3 งานการจัดทำทะเบียนพัสดุ
- 2.3.4 งานการตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุและเก็บรักษาพัสดุ
- 2.3.5 งานการจำหน่ายพัสดุ
- 2.3.6 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.4 งานพัฒนารายได้ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

2.4.1 งานศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการจัดเก็บภาษีอากรค่าธรรมเนียมและการจัดหารายได้อื่น ๆ ของเทศบาล

2.4.2 งานวางแผนการจัดเก็บรายได้ และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้

2.4.3 งานวางแผนและโครงการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ของเทศบาล

2.4.4 งานพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินและกำหนดค่ารายปีของภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่และรายได้อื่น

2.4.5 งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร

2.4.6 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.5 งานผลประโยชน์ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

2.5.1 งานจัดทำประกาศให้มายื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินเพื่อชำระภาษี

2.5.2 งานตรวจสอบและจัดทำบัญชีผู้ที่อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีในปีงบประมาณ
จัดเก็บจากทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี (ผ. ท. 5)

2.5.3 งานรับและตรวจสอบแบบแสดงรายการทรัพย์สิน หรือแนบคำร้องของ
ผู้เสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น ๆ

2.5.4 งานพิจารณาการประเมินและกำหนดค่าภาษี ค่าธรรมเนียมในเบื้องต้น
เพื่อนำเสนอพนักงานเจ้าหน้าที่

2.5.5 งานแจ้งผลการประเมินค่าภาษีแก่ผู้เสียภาษี

2.5.6 งานจัดเก็บและรับชำระเงินรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น
งานลงรายการเกี่ยวกับภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ และภาษีป้ายในทะเบียนเงิน
ผลประโยชน์ และทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี (ผ. ท. 5) ของผู้เสียภาษีแต่ละรายเป็นประจำทุกวัน

2.5.7 งานดำเนินงานเกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์ภาษี

2.5.8 งานเก็บรักษาและการนำส่งเงินประจำวัน

2.5.9 งานเก็บรักษาและเลิกจ่ายแบบพิมพ์ต่าง ๆ

2.5.10 งานเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้
อื่น

2.5.11 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.6 งานแผนที่ภาษี มีหน้าที่เกี่ยวกับ

2.6.1 งานคัดลอกข้อมูลที่ดิน

2.6.2 งานปรับข้อมูลแผนที่ภาษีโรงเรือนและที่ดิน

2.6.3 งานปรับข้อมูลแผนที่ภาษีบำรุงท้องที่

2.6.4 งานตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม

2.6.5 งานตรวจสอบรหัสประจำแปลงที่ดิน

2.6.6 การจัดทำรายงานเสนองานทะเบียนทรัพย์สิน และงานบริการข้อมูล

2.6.7 งานจัดเก็บและบำรุงรักษาแผนที่ภาษี

2.6.8 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.7 งานทะเบียนทรัพย์สิน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

2.7.1 งานปรับข้อมูลในทะเบียนทรัพย์สินและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2.7.2 งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม

2.7.3 งานตรวจสอบรหัสประจำแปลงที่ รหัสชื่อเจ้าของทรัพย์สิน และรหัสชื่อ

ผู้ชำระภาษี

2.7.4 งานจัดเก็บและดูแลรักษาทะเบียนทรัพย์สิน และเอกสารข้อมูลต่างๆ

2.7.5 งานจัดทำรายงานประจำเดือน

2.7.6 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการกองช่างเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองช่าง และแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 7 งาน

3.1 งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

3.1.1 งานสารบรรณของกองช่าง

3.1.2 งานดูแลรักษาจัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อ และอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ

3.1.3 งานประสานงานเกี่ยวกับการประชุมสภาเทศบาล คณะเทศมนตรี และพนักงานเทศบาล

3.1.4 งานตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ

3.1.5 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

3.2 งานผังเมือง มีหน้าที่เกี่ยวกับ

3.2.1 งานจัดทำผังเมืองรวม

3.2.2 งานจัดทำผังเมืองเฉพาะ

3.2.3 งานพัฒนาและปรับปรุงชุมชนแออัด

3.2.4 งานควบคุมแนวเขตถนน ทางสาธารณะ และที่ดินสาธารณะประโยชน์

3.2.5 งานสำรวจรวบรวมข้อมูลทางด้านผังเมือง

3.2.6 งานอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางบก ทางน้ำ

3.2.7 งานตรวจสอบโครงการพัฒนาผังเมือง

3.2.8 งานให้คำปรึกษาด้านผังเมือง

3.2.9 งานให้คำปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อม

- 3.2.10 งานควบคุมให้ปฏิบัติตามผังเมืองรวม
- 3.2.11 งานวิเคราะห์วิจัยงานผังเมือง
- 3.2.12 งานวิเคราะห์วิจัยด้านสิ่งแวดล้อม
- 3.2.13 งานเวนคืนและจัดกรรมสิทธิ์ที่ดิน
- 3.2.14 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.3 งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- 3.3.1 งานด้านการก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน ทางเท้า เขื่อน และสิ่งติดตั้ง

อื่น ฯลฯ

- 3.3.2 งานวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง
- 3.3.3 งานซ่อมบำรุงรักษาอาคาร ถนน สะพาน เขื่อน ทางเท้า
- 3.3.4 งานควบคุมดูแลอาคารสถานที่
- 3.3.5 งานปรับปรุงแก้ไขและป้องกันสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ
- 3.3.6 งานให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง
- 3.3.7 งานควบคุมพัสดุ งานด้านโยธา
- 3.3.8 งานประมาณราคา งานซ่อมบำรุงรักษา
- 3.3.9 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

3.4 งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- 3.4.1 งานออกแบบคำนวณโครงสร้างสาธารณูปโภค
- 3.4.2 งานวางโครงการและการก่อสร้าง
- 3.4.3 งานอนุญาตก่อสร้างอาคารและที่อยู่อาศัย
- 3.4.4 งานการควบคุมการก่อสร้างอาคารและสาธารณูปโภค
- 3.4.5 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

3.5 งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- 3.5.1 งานออกแบบ จัดสถานที่ ติดตั้งไฟฟ้า ทั้งงานรัฐพิธี ประเพณี และงานอื่น
- 3.5.2 งานประมาณราคา
- 3.5.3 งานเก็บรักษาวัสดุ อุปกรณ์เกี่ยวกับการจัดสถานที่
- 3.5.4 งานสำรวจออกแบบและคำนวณอุปกรณ์ไฟฟ้า
- 3.5.5 งานควบคุมการก่อสร้างในการติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า
- 3.5.6 งานซ่อมบำรุงการไฟฟ้าในเขตเทศบาล
- 3.5.7 งานให้คำปรึกษาแนะนำตรวจสอบในด้านการไฟฟ้า

3.5.8 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

3.6 งานวิศวกรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

3.6.1 ออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรม

3.6.2 งานวางโครงการและการก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม

3.6.3 งานให้คำปรึกษาแนะนำและบริการเกี่ยวกับงานทางด้านวิศวกรรม

3.6.4 งานตรวจสอบแบบแปลนการขออนุญาตปลูกสร้างอาคารทางด้านวิศวกรรม

3.6.5 งานออกแบบรายการรายละเอียดทางด้านวิศวกรรม

3.6.6 งานสำรวจหาข้อมูลรายละเอียดเพื่อกำหนด ออกแบบกำหนดรายละเอียด

ทางด้านวิศวกรรม

3.6.7 งานศึกษาวิเคราะห์ วิจัยทางด้านวิศวกรรม

3.6.8 งานประมาณราคาก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม

3.6.9 งานควบคุมการก่อสร้างในสาขาวิศวกรรม

3.6.10 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

3.7 งานสวนสาธารณะ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

3.7.1 งานจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ สวนสัตว์ สวนหย่อม

ฯลฯ

3.7.2 งานควบคุมดูแล บำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

3.7.3 งานดูแล บำรุงรักษาต้นไม้ พันธุ์ไม้ต่าง ๆ

3.7.4 งานจัดทำ ดูแลรักษาเรือนเพาะชำและขยายพันธุ์ไม้ต่าง ๆ

3.7.5 งานประดับ ตกแต่งสถานที่อาคารเกี่ยวกับการใช้พันธุ์ไม้ต่าง ๆ

3.7.6 งานให้คำปรึกษาแนะนำเผยแพร่ทางด้านภูมิสถาปัตย์

3.7.7 งานประมาณราคาด้านภูมิสถาปัตย์

3.7.8 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย กองป้องกันโรคติดต่อ งานสุขภาพสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตสาธารณสุข มีผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 5 งาน

4.1 งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

4.1.1 งานสารบรรณของกองสาธารณสุขฯ

4.1.2 งานดูแลรักษาจัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อ และอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ

4.1.3 งานประสานงานเกี่ยวกับการประชุมสภาเทศบาล คณะเทศมนตรี และพนักงานเทศบาล

4.1.4 งานตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ

4.1.5 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

4.2 งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

4.2.1 งานควบคุมด้านสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม

4.2.2 งานสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ

4.2.3 งานควบคุมการประกอบการค้าที่น่ารังเกียจหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ

4.2.4 งานป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ

4.2.5 งานสุขาภิบาลโรงงาน

4.2.6 งานชีวนามัย

4.2.7 งานฌาปนกิจ

4.2.8 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

4.3 งานรักษาความสะอาด มีหน้าที่เกี่ยวกับ

4.3.1 งานกวาดล้างทำความสะอาด

4.3.2 งานเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย

4.3.3 งานขนถ่ายขยะมูลฝอย

4.3.4 งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูล

4.3.5 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

4.4 งานส่งเสริมสุขภาพ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

4.4.1 งานด้านสุขศึกษา

4.4.2 งานอนามัยโรงเรียน

4.4.3 งานอนามัยแม่และเด็ก

4.4.4 งานวางแผนครอบครัว

4.4.5 งานสาธารณสุขมูลฐาน

4.4.6 งานโภชนาการ

4.4.7 งานสุขภาพจิต

4.4.8 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

4.5 งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

4.5.1 ป้องกันและสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค

4.5.2 งานควบคุมแมลงและพาหนะนำโรค

4.5.3 งานควบคุมป้องกันโรคติดต่อ

4.5.4 งานป้องกันการติดยาและสารเสพติด

4.5.5 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

5. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษาโดยให้มีงานธุรการ งานการบุคลากร งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬา และนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการกองการศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองการศึกษา และแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 6 งาน

5.1 งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

5.1.1 งานสารบรรณของกองการศึกษา

5.1.2 งานดูแลรักษาจัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อ และอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ

5.1.3 งานประสานงานเกี่ยวกับการประชุมสภาเทศบาล คณะเทศมนตรี และพนักงานเทศบาล

5.1.4 งานตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ

5.1.5 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

5.2 งานการศึกษาปฐมวัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ

5.2.1 งานถ่ายโอนการศึกษาของท้องถิ่น

5.2.2 งานจัดการศึกษาเด็กปฐมวัย

5.2.3 งานวางแผนบุคลากรทางการศึกษาเด็กก่อนเกณฑ์

5.2.4 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

5.3 งานกีฬาและนันทนาการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- 5.3.1 งานสันถนาการและนันทนาการของชุมชน
- 5.3.2 งานส่งเสริมการกีฬาของเด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไป
- 5.3.3 งานส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
- 5.3.4 งานพัฒนาศูนย์กีฬาชุมชน
- 5.3.5 งานจัดการแข่งขันกีฬาของชุมชน
- 5.3.6 งานศูนย์กีฬาเทศบาล
- 5.3.7 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

5.4 งานพัฒนาการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- 5.4.1 งานสำรวจความต้องการและปัญหาทางการศึกษา
- 5.4.2 งานจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษา
- 5.4.3 งานวิจัยทางการศึกษา
- 5.4.4 งานพัฒนาหลักสูตร
- 5.4.5 งานให้บริการทางการศึกษาทั่วไปด้วยการนิเทศให้คำปรึกษาแนะนำปัญหา

ทางวิชาการ

- 5.4.6 งานเขียนเอกสาร ตำรา ผลิตอุปกรณ์และสื่อสารการเรียนการสอน
- 5.4.7 งานค้นคว้าทดลอง และเผยแพร่เทคนิควิทยาการแผนใหม่ทางการศึกษา
- 5.4.8 งานประชุม อบรม สัมมนา ประสานงาน และให้บริการทางด้านวิชาการ
- 5.4.9 งานการวัดผล ประเมินผลทางการศึกษา
- 5.4.10 งานส่งเสริมสุขภาพ และควบคุมมาตรฐานทางการศึกษา
- 5.4.11 งานประสานงานการดำเนินงานด้านวิชาการกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 5.4.12 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

5.5 งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

งานศิลปหัตถกรรม ท้องถิ่น งานส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น และงานอนุรักษ์ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น

- 5.5.1 กำหนดแผนปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรม และงานประเพณีท้องถิ่น
- 5.5.2 การดำเนินกิจกรรม ส่งเสริมเอกลักษณ์ของท้องถิ่น
- 5.5.3 การติดตามประเมินผลการดำเนินงาน
- 5.5.4 ประชาสัมพันธ์งานด้านส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- 5.5.5 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

5.6 งานกิจการศาสนา มีหน้าที่รับผิดชอบ

5.6.1 กำหนดแผนปฏิบัติงานกิจกรรม ส่งเสริมศาสนา ศีลธรรม จริยธรรม

5.6.2 งานประชาสัมพันธ์ด้านศาสนา จัณิเทศ ตั้งชมรม มูลนิธิเกี่ยวกับศาสนา ศีลธรรม จริยธรรม

5.6.3 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

5.7 หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบบัญชี เอกสาร การเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จาก ทรัพย์สินเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ให้ขึ้นตรงต่อปลัดเทศบาลและ ปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานตรวจสอบ ภายใน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประชัย สุนันตะ (2547, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการ ตำรวจที่มีต่อมาตรการจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย กรณีศึกษากองบังคับการอำนวยการกองบัญชาการ ตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุง องค์การด้วยมาตรการจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัยและเพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แต่แนวทางในการปรับปรุงองค์การ ด้วยมาตรการจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจของกองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการการตำรวจ สอนสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 144 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสถิติ t - test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัยในระดับ มาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความได้การยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ ตำแหน่ง อายุงานที่รับราชการ และรายได้ต่อเดือนมีความคิดเห็นต่อแนวทางในการปรับปรุงองค์การด้วย มาตรการจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นอายุกับด้านสภาพการทำงาน อายุงานที่รับ ราชการกับด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนกับด้านสภาพการทำงานที่ระดับ นัยสำคัญ .05

ชัยศรี กล้าณรงค์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยจำแนกแบบ การปฏิบัติงานพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาล โรงพยาบาลศรีสังวาลย์ การวิจัย

ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยคำจูน ปฏิบัติงานพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลของพยาบาลโรงพยาบาลศรีสังวาลย์ และหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยคำจูน กับการปฏิบัติงานพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็น พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีสังวาลย์ ตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยคำจูนในงานพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลและการปฏิบัติงานพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยเชิงใจในงานพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาล โรงพยาบาลศรีสังวาลย์อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยคำจูนในงานพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาล โรงพยาบาลศรีสังวาลย์ อยู่ในระดับปานกลาง
3. ระดับการปฏิบัติงานพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลโรงพยาบาลศรีสังวาลย์ อยู่ในระดับปานกลาง
4. ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารทางการพยาบาล สามารถใช้ผลจากการศึกษาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณาส่งเสริมแรงจูงใจ และสนับสนุนปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพของพยาบาลเพื่อให้เกิดการพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลที่ยั่งยืน

ประวิทย์ ขอบำพัต (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรุณประเทศ จังหวัดสระแก้ว การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรุณประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับเงินเดือน และวุฒิทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ตำรวจกองกำกับการตระเวนชายแดน รวมทั้งสิ้น 283 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Student - Newman - Keuls (SNK) ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทศ จังหวัดสระแก้ว ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. ตำรวจตระเวนชายแดนที่มียศต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
3. ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
4. ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
5. ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สิริน สุริยวงศ์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์ 2) เพื่อวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์ 3) เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์ วิธีการศึกษา เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา และเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรเป้าหมายที่เป็นบุคลากรทั้งหมดขององค์การสวนพฤกษศาสตร์ จำนวน 82 คน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยค่าจูงมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในระดับปานกลาง ถ้าองค์การหาทางตอบสนองให้บุคลากรได้รับปัจจัยมากเท่าใด จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงมากขึ้นเท่านั้น และปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในระดับต่ำ และถ้าองค์การเพิ่มปัจจัยจูงใจให้บุคลากรมากขึ้นจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานขึ้นตามไปด้วย ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลมีเพียงประเภทบุคลากรคือลูกจ้างและพนักงานเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ
2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การสวนพฤกษศาสตร์นั้นมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง ส่วนความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูงเช่นกัน แต่มีบางปัจจัย เช่น ค่าตอบแทน นโยบายที่มีความพึงพอใจในระดับที่ไม่สูง
3. ข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์ องค์การควรมีการทบทวน ปรับปรุง แก้ไข

กฎระเบียบขององค์การที่ล้าสมัย เข้มงวด ขึ้นตอนมากให้มีความยืดหยุ่นและทันสมัย มีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โบนัสและการประเมินผลงาน ควรมีมาตรฐานมีตัวชี้วัดผลงานที่ชัดเจน และมีการจัดให้มีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ส่งเสริมให้มีการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มทักษะคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมีการแข่งขัน โยบาย เป้าหมาย ตลอดจนแนวทางการทำงานให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบก่อนเสมอเพื่อช่วยให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและเตรียมความพร้อมได้ทัน และเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานขององค์การทุกขั้นตอน

สุนทรี วรรณไพเราะ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เปรียบเทียบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเทียบกับแรงจูงใจของพนักงานครู และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำนวน 155 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีความแตกต่างน้อยที่สุด (LSD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีใช้พลังอำนาจโดยรวมและรายด้านในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ พลังอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจพึงพา พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจตามกฎหมาย และพลังอำนาจอ้างอิง ยกเว้นพลังอำนาจการบังคับ มีการใช้อยู่ในระดับปานกลาง
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ พลังอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล พลังอำนาจอ้างอิง ยกเว้นพลังอำนาจการบังคับ มีการใช้อยู่ในระดับปานกลาง
3. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)
4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู จำแนกตามสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

5. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

จิรนนท์ บรรจงภาค (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 141 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t - test F - test และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีเชฟ

ผลการศึกษาพบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 68.8 มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี ร้อยละ 79.40 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 70.20 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 3 ปี ร้อยละ 48.90 และมีอัตราเงินเดือน 6,001 - 7,000 ร้อยละ 56.70

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจภายในมากเป็นอันดับที่ 1 โดยเฉพาะ พบว่า แรงจูงใจระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ส่วนแรงจูงใจภายนอกมากเป็นอันดับที่ 2 โดยเฉพาะ พบว่า แรงจูงใจระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ตั้งใจทำงาน เพราะมีความสุขที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดี

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

มณีนรุตน์ เกิดผลวัฒนา (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 266 คน โดยศึกษาตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ข้อมูลนำมาประมวลผลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก ในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ อันดับ 1

ให้ความสำคัญด้านลักษณะและขอบเขตงาน แต่มีความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือ อันดับ 2 ให้ความสำคัญด้านความรับผิดชอบ แต่มีความพึงพอใจด้านลักษณะและขอบเขตงานและด้านความรับผิดชอบเท่ากัน อันดับ 3 ให้ความสำคัญด้านการยอมรับนับถือ อันดับ 4 ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจด้านผลสำเร็จของงาน ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ อันดับ 5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยบำรุงรักษาที่พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ อันดับ 1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน อันดับ 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน อันดับ 3 ด้านค่าตอบแทน ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเรียงตามลำดับดังนี้ อันดับ 4 ด้านการปกครองบังคับบัญชา อันดับ 5 ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร อันดับ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อุกฤษฏ์ เกตุกันหา (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยค่าจูน และปัจจัยจูงใจ ตามทฤษฎีของ เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจากประชากรพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 308 ราย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา นำเสนอในรูปของตารางแจกแจงความถี่และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งออกเป็นปัจจัยดังต่อไปนี้ ปัจจัยค่าจูนในด้านนโยบายและการบริหาร พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความพึงพอใจในระดับปานกลางด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และด้านรายได้และสวัสดิการ มีความพึงพอใจในระดับมาก

บรรจบ สมอาษา (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในตำแหน่ง

และจำนวนรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 51 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่น .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการมิตรสัมพันธ์ ความต้องการอำนาจ และความต้องการประสบความสำเร็จ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในตำแหน่ง และจำนวนรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความต้องการประสบความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

วิไล ถ่าสิงห์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงานและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตราดจำนวน 184 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 72 ข้อ สถิติที่ใช้ ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient)

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน โดยรวมและด้านอำนาจข่าวสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายได้ด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านอำนาจการบังคับ และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน โดยรวมและด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความต้องการดำรงชีวิต และความต้องการความเจริญก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและด้านความต้องการความสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความต้องการดำรงชีวิต และความต้องการความเจริญก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับค่อนข้างสูง

สุภาพ กันธิมา (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางที่เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมกับความเป็นจริงมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติโดยมีสมมติฐานว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลอยู่ในระดับมาก และพนักงานที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมและหน้าที่การงานแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน การศึกษาครั้งนี้ได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานเทศบาลตำบลทุกตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 501 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยจูงใจของ เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เป็นกรอบในการศึกษาข้อมูลที่ได้รับได้ถูกนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ช่วยในการประมวลผลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติ t - test, F - test เป็นสถิติในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิภาพและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจอื่น คือ การพัฒนาและความก้าวหน้า และปัจจัยก้ำจุนอื่น คือ ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น บำเหน็จ บำนาญ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล เงินโบนัส ด้านสันติภาพและการกีฬา ที่อยู่อาศัย การเดินทาง

และขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคายุติธรรม การจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุด มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางในส่วนของสมมติฐานพบว่าพนักงานเทศบาลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมและหน้าที่การงานแตกต่างกันพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตรของปัจจัยเชิงใจมีค่าความแตกต่างในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือ ได้แก่ เพศ รายได้ต่อเดือน อายุ สถานภาพ ที่พักอาศัย การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ การปฏิบัติงานในหน่วยงาน รายได้อื่นต่อเดือน ไม่มีความแตกต่างและพบว่าด้านกลุ่มอายุที่แตกต่างกันและด้านการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความแตกต่างจากที่คาดหวังไว้ในระดับที่มีนัยสำคัญส่วนที่เหลือในปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ไม่มีความแตกต่าง

พรทิพย์ สุติยะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ 16 สาขา จำนวน 190 ราย และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยจากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 41 - 45 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุการทำงานในธนาคารกรุงไทย 11 - 15 ปี ตำแหน่งงานในธนาคารกรุงไทย คือ พนักงานบริการลูกค้า และหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน คือ การให้บริการด้านเคาน์เตอร์ ส่วนใหญ่อัตราเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท และส่วนใหญ่เห็นด้วยต่อการที่ธนาคารได้นำระบบงานการรับประกันคุณภาพการให้บริการที่นำมาใช้ในธนาคารคือ ความไม่พร้อมของระบบงานคอมพิวเตอร์ และส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ของธนาคารในทางที่ดีขึ้น ผลการศึกษาปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผลการศึกษาปัจจัยเชิงใจทำงานที่รักษาสุขลักษณะจิต พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน

ชนิชา ธนิกกุล (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสมุทรสงคราม

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาพฤติกรรม ความรู้ แรงจูงใจและความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ แรงจูงใจและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน 2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ แรงจูงใจและความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 152 คน เลือกตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ คือ จำนวนร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) การวิเคราะห์ t - test และ (One - way Analysis of Variance) และการวิเคราะห์หาชุดของตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่เข้าสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 99.97, S.D. = 13.26$) ระดับความรู้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 9.98, S.D. = 2.16$) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 96.6, S.D. = 12.52$) ความตั้งใจอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 44.65, S.D. = 5.44$) 2. บุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนที่มีวุฒิการศึกษา ความตั้งใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$ และ $.01$) ความตั้งใจในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สาธารณสุขชุมชนได้ร้อยละ 51.90 ผู้บริหารควรมีมาตรการส่งเสริมในหลาย ๆ ด้าน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

นิธิวัฒน์ สังฆะมะณี (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1. ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 178 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ใช้สถิติดังนี้ การหาค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศ อายุ

ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลือชา ภักดีศรี (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอนาทอง จังหวัดร้อยเอ็ด การศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบด้านปัจจัยจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอนาทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนทั้งสิ้น 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้ F - test (One - way ANOVA)

ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง โดยรวมและจำแนกตามประเภทบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นบุคลากรประเภทลูกจ้างประจำมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด
2. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวงที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานจ้างตามภารกิจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานเทศบาลสามัญ และพนักงานจ้างทั่วไปมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานมากกว่าพนักงานเทศบาลสามัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งควรให้เป็นไปตามเกณฑ์และมีความยุติธรรม ควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้ความสำคัญในการมอบหมายงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักความสามารถไม่ใช่ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และต้องการได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีให้กำลังใจ การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งควรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ ๆ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้วิจัยบางกลุ่ม มุ่งเน้นค้นหาระดับความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียวโดยไม่ได้อธิบายปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

บางกลุ่มมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับตัวแปรต่าง ๆ และบางกลุ่มมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานในสองประเด็นใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม เป็นต้น จึงพบว่า งานวิจัยเหล่านั้นมีความแตกต่างกันทั้งวิธีการศึกษา และกรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งผลการศึกษาของผู้วิจัยเหล่านั้นมีความแตกต่างกันทั้งวิธีการศึกษาและกรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งผลการศึกษาของผู้วิจัยแต่ละท่านก็แตกต่างกันไป โดยส่วนใหญ่แล้วทฤษฎีการจูงใจที่นิยมนำมากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น นักวิจัยจะใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก ในส่วนที่เป็นปัจจัยจูงใจซึ่งมีผลต่อการเกิดความพึงพอใจและไม่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลซึ่งเชื่อว่าปัจจัยทั้งสองนี้จะมีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ทำการศึกษา

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน จำเป็นต้องศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนและบุคลากร ซึ่งมีผลกระทบไม่โดยตรงก็โดยอ้อมต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยที่จะศึกษามีดังนี้

เพศ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผู้วิจัยได้สรุปการสกัดตัวแปรเกี่ยวกับเพศ ดังนี้

วิเชียร ศรีพฤษ (2546) ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดโทรศัพท์จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับประชัย สุนันตะ (2547) ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อมาตรการจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย กรณีศึกษากองบังคับการอำนวยการกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ไม่แตกต่าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สอดคล้องกับ อุกฤษณ์ เกตุกันหา (2549) พบว่า พนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

อายุ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้สรุปการสกัดตัวแปรเกี่ยวกับอายุ ดังนี้

นิธิวัฒน์ สังฆะมะณี (2551) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออก พบว่า แรงจูงใจในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของข้าราชการพลเรือนที่มีอายุไม่เกิน 40 และอายุ 40 ขึ้นไป โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ อุกฤษณ์ เกตุกันหา (2549) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีอายุ 21 - 30 ปี, 31 - 40 ปี, 41 - 50 ปี มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งขัดแย้งกับประชัย สุন্নิตะ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อมาตรการจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย กรณีศึกษากองบังคับการอำนวยการกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อมาตรการจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ไม่แตกต่าง ยกเว้นด้านสภาพการทำงาน สอดคล้องกับ วิเชียร ศรีพฤกษ์ (2546) ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดโทรศัพท์ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

รายได้

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้สรุปการสกัดตัวแปรเกี่ยวกับรายได้ ดังนี้

ประชัย สุন্নิตะ (2547) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อมาตรการจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย กรณีศึกษากองบังคับการอำนวยการกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อมาตรการจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ อุกฤษณ์ เกตุกันหา (2549) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานธนาคารมีความคิดเห็นมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ยกเว้นผู้ที่มียาได้ 40,001 - 50,000 บาท มีความคิดเห็นมีความพึงพอใจระดับมาก

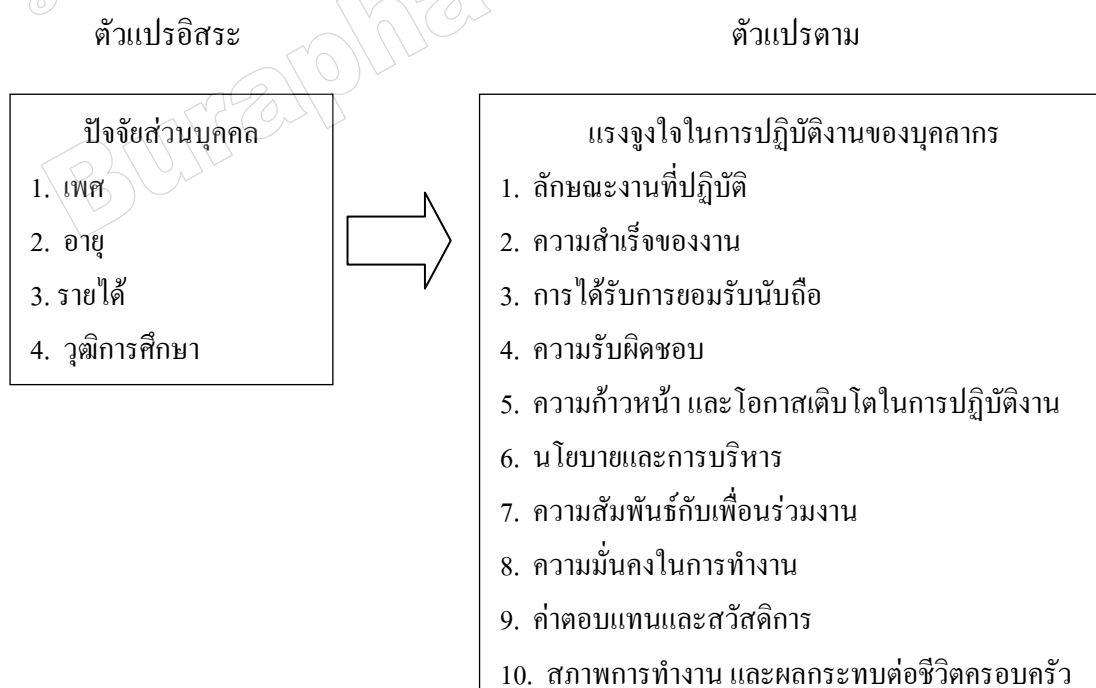
วุฒิการศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้สรุปการสกัดตัวแปรเกี่ยวกับวุฒิการศึกษา ดังนี้

นิธิวัฒน์ สังฆะมะณี (2551) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออก พบว่า ข้าราชการพลเรือนที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสอดคล้องกับพระมหาปริดี สีหาวัตร (2548) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจสูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน จากทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก Herzberg (Herzberg's Motivation Hygiene Theory) เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg, et al., 1959 อ้างถึงใน พรทิพย์ สุตริยะ, 2550, หน้า 5) ซึ่งมีประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำเฉพาะปัจจัยที่มีความเหมาะสมและมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน มาใช้ในการศึกษา ดังภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย