

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้า แนวคิด แนวปฏิบัติ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ
- 2.3 การบริการราชการกรุงเทพมหานคร
- 2.4 สำนักงานเขตพญาไท
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 การทบทวนวรรณกรรม

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

##### 2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motive) มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังต่อไปนี้

พลสุข สัจจรุ่ง (2550, หน้า 16) ได้ให้ความหมาย การจูงใจ ไว้ว่าการที่บุคคลแสดงออก ซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อใจ(Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

พิมลจรรย์ นามวัฒน์ (2544, หน้า 12) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึงการทำให้บุคคลในองค์กรมี พฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ด้วยกระบวนการสร้างพลังกระตุ้นที่ทำให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ ความสามารถของตนและชักนำให้บุคคลเลือกมีพฤติกรรมต่าง ๆ ไปในทิศทางที่มุ่งสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ

ฐนิตา ปัตตานี (2546, หน้า 19) ให้ความหมาย แรงจูงใจ หมายถึงการที่บุคคลได้รับการกระตุ้น จากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรมเพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือ ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล

ซึ่งแรงจูงใจอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้

ชาญติลปี วาสนุญมา (2546, หน้า 19) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังทั้งจากภายในและภายนอกซึ่งช่วยกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลทำในสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นตามกระบวนการจูงใจของแต่ละบุคคล

ธนธิดา ดิษยบุตร (2541, หน้า 14) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจว่าเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลัง เพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งช่วยผลักดันไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นให้ปฏิบัติได้ทำงานด้วยความขยัน มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญา ในการปฏิบัติงานโดยมีความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วย เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังงานภายในของบุคคลจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยมุ่งหวังที่จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

สมพร สุทัศนีย์ (2542, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง การจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้น หรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ พฤติกรรมทางสังคม และพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะในองค์การ ผู้นำมีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้เพราะมนุษย์จะทำงานเต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเต็มใจ กระตือรือร้นในการทำงานการจูงใจเป็นเรื่องของการสนองความต้องการที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สภาพของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทางความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้าแรงจูงใจจะทำให้บุคคลเลือกพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้เป็นผลจากสภาพในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง แรงผลักดันที่ทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือสิ่งเร้าให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้นำไปสู่ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สิ่งเร้ามีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้

### 2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

การบริหารงานองค์กรในปัจจุบันต้องเผชิญกับปัญหาที่ยุ่งยากสลับซับซ้อนและโดยทั่วไปก็เป็นที่ยอมรับกันว่าทรัพยากรทางด้านกำลังคนและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการต่างๆ มีความสำคัญมาก การศึกษาแนวการบริหารงานจำเป็นต้องพิจารณาให้เห็นถึงความสำคัญของภารกิจในการจัดการแต่ละชนิดมีความสัมพันธ์กันอย่างไรใกล้ชิดเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ องค์กรจะบรรลุเป้าหมายมาน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจะบังเกิดได้ต่อเมื่อผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาเข้าใจถึงความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานและองค์กรได้อย่างจริงใจ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นภาระที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร การจูงใจเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคนโดยตรง ซึ่งบุคคลแต่ละคนก็มีความคิดความต้องการแตกต่างกันออกไป จึงเกิดปัญหาในการสร้างแรงจูงใจที่ผู้บริหารต้องพิจารณา

1. อะไรเป็นสิ่งที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจ มีความตั้งใจและมีความเต็มใจในการทำงานที่สุด

2. จะทำอย่างไรจึงจะสามารถหันเหความตั้งใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มุ่งปฏิบัติงานในหน้าที่โดยได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อาร์ เพชรผุด (2537, หน้า 27) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นกิจกรรมที่สำคัญสำหรับผู้บริหารทุกคนที่จะหาแนวทางหรือวิธีการที่จะจูงใจบุคคลในหน่วยงาน เพราะถ้าบุคคลในหน่วยงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูงก็ย่อมจะทำงานเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพ ผลงานที่ออกมาก็มีคุณภาพ ดังนั้นในการทำงานของมนุษย์จะต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้มนุษย์ได้เกิดความพยายามที่จะทำงานนั้นจากแรงจูงใจ มีความสำคัญ 3 ประการคือ 1. ทำให้เกิดพฤติกรรมเสร็จแล้วให้มีกิจกรรม 2. ทำให้เกิดความสนใจ การเลือกและกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งออกมา 3. นำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย

นรินทร์ สังข์รักษา (2535, หน้า 22) ได้กล่าวว่า คนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าซึ่งคนต้องมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่การงาน มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์สังคมและจริยธรรม นอกจากปัจจัยดังกล่าวแล้ว ยังต้องอาศัยการจัดการที่ดี ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน การร่วมมือร่วมใจ ตลอดจนความอดทนอดกลั้น อย่างไรก็ตามการพัฒนาคนให้มีคุณภาพมีแรงจูงใจในการทำงานก็จะทำให้บุคคลได้ใช้ความสามารถที่มีนำออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองสังคมและประเทศชาติ

ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะทำงานไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรตระหนักว่านักบริหาร

ที่ดีไม่ควรมุ่งหวังให้ได้แต่ผลงานที่ดี มีปริมาณเป็นที่พอใจเท่านั้นหากแต่ต้องมุ่งให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคน เกิดความพึงพอใจ มีความรักหน่วยงานทำงานด้วยความเต็มใจ มีน้ำใจและปฏิบัติต่อกันอย่างอบอุ่น ความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีดังกล่าวย่อมจะเกิดขึ้นได้ในตัวบุคคลโดยไม่ยากนัก หากมีแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้น โดยเฉพาะการบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานโดยเชื่อว่าขวัญและกำลังใจเป็นตัวนำไปสู่ประสิทธิภาพของงาน

นักจิตวิทยาได้ศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานพบว่า การจูงใจประกอบด้วย 3 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีความต้องการ ทฤษฎีความคิดความเข้าใจ และทฤษฎีการสร้างแรงเสริม

1. ทฤษฎีความต้องการพัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow) ซึ่งกล่าวว่าเมื่อความต้องการปฏิบัติได้ตอบสนอง ความต้องการขั้นสูงที่ซับซ้อนจะเกิดขึ้นตามมา

2. ทฤษฎีความคิดความเข้าใจ กล่าวว่า ความคิดความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับลักษณะของงาน และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องเป็นการจูงใจในการทำงาน ความคิดความเข้าใจทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกนึกคิด ดังนี้

2.1 มีความคาดหวัง การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ มีความมั่นคง มีสวัสดิการที่ดีและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

2.2 การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม แม้ว่าคนงานจะมีรายได้ น้อย และมีตำแหน่งหน้าที่ต่ำ แต่มีความรู้สึกว่าเขาได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างเท่าเทียมกับคนงานที่มีรายได้มากกว่า และมีตำแหน่งหน้าที่สูงกว่า

2.3 การตั้งเป้าหมาย ด้วยการพยายามทำงานให้ดีที่สุดให้ได้รับผลผลิตที่มีคุณภาพและปริมาณสูงสุด และมีความบกพร่องน้อยที่สุด

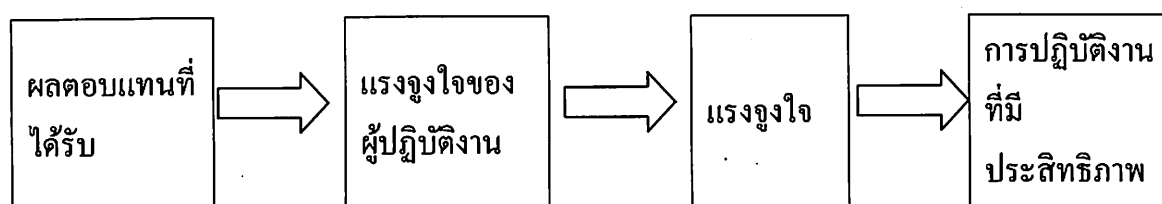
3. ทฤษฎีการเสริมแรง ตามทฤษฎีนี้การจูงใจในการทำงานสามารถเกิดขึ้นได้ด้วยการใช้แรงเสริม คือ การให้รางวัล และการลงโทษ เมื่อบริษัทมีผลกำไรคนงานย่อมได้รับค่าจ้างสูงขึ้น ได้รับเงินโบนัสเพิ่มขึ้น และมีวันหยุดพักผ่อนนานขึ้น ในทางตรงกันข้ามเมื่อบริษัทมีผลกำไรลดลงหรือประสบสภาพขาดทุน ค่าจ้างคนงานย่อมถูกลดลง เงินโบนัสถูกตัดและลดวันหยุดพักผ่อน แต่ถ้าสถานการณ์ทางธุรกิจเลวร้ายคนงานอาจถูกปลดออกได้ การได้รับสิ่งที่ต้องการมีความคิดความเข้าใจในเชิงบวก และการได้รับการเสริมแรงคนงานจะมีความพึงพอใจในงานของเขา มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานที่ส่งผลให้บริษัทประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ

### 2.1.3 ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ เพราะเป็นกระบวนการทางด้านจิตวิทยา เป็นความรู้สึกที่ชอบความสำเร็จ

หรือพอใจในองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน ดังที่มิ้นเกอร์เมืองได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ ดังนี้

1. เป็นการตอบสนองความต้องการผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพอใจซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการตอบสนองที่สอดคล้องตามแนวคิดดังกล่าว ดังนี้



ภาพประกอบที่ 2 แรงจูงใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ  
(ที่มา : ฌอนอมรัฐ ชะลอเลิศ. 2549, หน้า 29)

จากแผนภูมิแนวคิดดังกล่าว ผู้บริหารที่จะมุ่งเพิ่มผลด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ให้สูงขึ้น ก็จะพยายามจัดหาสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ที่จะสร้างแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานที่คิดจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. ผลการปฏิบัติงานนำไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและแรงจูงใจที่ผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่ผลตอบแทนที่เหมาะสมซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองแรงจูงใจผลการปฏิบัติงานย่อมได้รับการตอบสนองในรูปของรางวัลหรือผลตอบแทน ซึ่งแบ่งออกเป็นผลตอบแทนภายใน โดยผ่านการรับรู้ เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ปริมาณของผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนั่นคือ ความพอใจในงานของผู้ปฏิบัติจะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่รับรู้แล้วแรงจูงใจย่อมเกิดขึ้น

สรุปได้ว่าความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวก ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับงานที่บุคคลปฏิบัติว่างานนั้นต้องตอบสนองตามความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานหรือให้เกิดความพอใจในการทำงาน เพราะจะทำให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพสูงสุดและตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

#### 2.1.4. กระบวนการจูงใจ

กระบวนการจูงใจจะเริ่มต้นด้วยความต้องการ ความรู้ เช่นมีความต้องการ

ความร่ำรวย ต้องการงานท้าทาย รายได้และสวัสดิการที่สูงขึ้น ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานหรือ  
 ความมีอำนาจ ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้จะนำไปสู่กระ  
 กวนการคิดที่จำเป็นทางการตัดสินใจของบุคคล หรือสนองความต้องการและการดำเนินการกระทำ  
 บางอย่างโดยกระบวนการจิตใจ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526, หน้า 26 ) กล่าวว่า กระบวนการของแรงจูงใจประกอบด้วย  
 ขั้นตอนที่เกี่ยวข้อง 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นความต้องการ (Need Stage) ความต้องการเป็นการขาดสมดุล ที่เกิดขึ้น เมื่อบุคคล  
 ขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่าง ๆ ภายในร่างกายดำเนินหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งที่เขาขาดนั้นอาจเป็นสิ่งจำเป็นต่อ  
 ชีวิตอย่างมหันต์ เช่น น้ำ อาหาร อากาศ หรือ อาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขหรือความทุกข์ของจิตใจ เช่น  
 ความรัก หรืออาจเป็นสิ่งจำเป็นเล็กน้อยสำหรับบางคน เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน เป็นต้น

2. ขั้นแรงขับ (Drive Stage) ความต้องการในขั้นแรกนั้นกระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือเมื่อ  
 เกิดความต้องการแล้วบุคคลนั้นจะนั่งเพิกเฉยไม่ได้ อาจมีความกระวนกระวายใจไม่เป็นสุขภาพที่  
 บุคคลเกิดความกระวนกระวายทำเฉย ๆ ไม่ได้นี้เรียกว่า เกิดแรงขับ ซึ่งจะเกิดความกระวนกระวายมาก  
 หรือน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับความต้องการด้วย ถ้าต้องการมากก็กระวนกระวายมาก เช่น เมื่อ  
 ร่างกายขาดน้ำจะเกิดอาการคอแห้ง กระหายน้ำ เกิดความรู้สึกกระวนกระวายอยู่ไม่สุข

3. ขั้นพฤติกรรม (Behavior Stage) เมื่อเกิดความกระวนกระวายใจขึ้น ความ  
 กระวนกระวายนั้นจะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มีไปสู่ออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดง  
 พฤติกรรมได้รุนแรงมากหรือน้อยต่างกัน เช่น คนกระหายน้ำมาก คนกระหายน้ำเพียงเล็กน้อย ย่อม  
 มีพฤติกรรมในการหาน้ำดื่มต่างกัน

4. ขั้นลดแรงขับ (Drive Reduction Stage) เป็นขั้นสุดท้าย คือ แรงขับจะลดลงภายหลัง  
 การเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการแล้ว

ลักษณะการกระทำอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายนอกและภายในนั้น ได้แก่ผู้ที่มี  
 แรงจูงใจภายนอก จะเป็นผู้ที่ทำอะไรที่ต้องการคำชม ต้องการการยอมรับ หรือความเห็นชอบจาก  
 ผู้อื่น ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกที่ไม่ค่อยเป็นตัวของตัวเองทำอะไรต้องคอยระมัดระวังต่อการยอมรับ  
 ของคนอื่น คอยดูว่าคนอื่นจะคิดอย่างไรกับตนเอง ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่คอยฟังผู้อื่น มักจะทำดี  
 หรือสร้างสัมพันธภาพเฉพาะบุคคลที่ทำประโยชน์ให้ มักจะทำดีเฉพาะที่มีคนเห็น ถ้าไม่มีคนเห็น  
 จะเกิดความท้อถอย เบื่อหน่ายหมดกำลังใจที่จะทำดีต่อไป เช่น คนที่ทำงานเพื่อหวังจะได้  
 เงินเดือนสองชั้น ถ้าไม่ได้ดังที่หวังก็จะเกิดความรู้สึกผิดหวัง เสียใจ โกรธเคือง ท้อถอย และอาจจะ  
 เลิกทำดีต่อไป

ส่วนผู้ที่มีความแรงใจภายในจะเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจในตัวของตัวเอง มิได้หวังรางวัลหรือค่าชมจึงมีความแรงใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ไม่มีที่สิ้นสุด ไม่มีความเบื่อหน่าย จะเป็นผู้ที่ทำงานเพราะรักในงาน ถึงแม้จะไม่มีใครเห็น ไม่มีใครชม ทำงานแล้วไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนสองชั้น ก็ไม่เกิดความท้อถอยเบื่อหน่ายเพราะมีความสุข ความพึงพอใจที่ได้ทำงานนั้น ๆ กล่าวคือ ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องอาศัยแรงจูงใจสิ่งจูงใจ และพฤติกรรมของคนจะถูกกำหนด และครอบคลุมโดยความพอใจต่าง ๆ และแรงจูงใจเหล่านี้ยังมีสภาพแตกต่างกันไปในกรณีแต่ละคน Blum and Naylor ( 1978 ; อ้างถึงใน คารเนต สิทธิหาญ. 2549, หน้า 34) ได้กล่าวว่ามีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจหลายทฤษฎี แต่ทฤษฎีที่เด่นชัดมีดังนี้

1. ทฤษฎีของ Maslow: s Theory ซึ่งกล่าวถึงลำดับตัวการ 5 ข้อคือความต้องการทางด้านร่างกาย, ความต้องการความปลอดภัย, ความต้องการความมั่นคง, ความต้องการทางสังคม ความต้องการชื่อเสียงและความต้องการประสบผลสำเร็จ

2. ทฤษฎีของ Vroom's Theory คล้ายกับรูปแบบของ Maslow ซึ่งในรูปแบบของ Vroom ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในงานมีผลกระทบต่องาน มีความสัมพันธ์ทางลบต่อการจ้างงาน การลาออก

3. ทฤษฎีของ Herzberg Theory เป็นที่นิยมมากเพราะทำให้บุคคลระดับบริหารมีความรักใคร่ลูกน้อง และเป็นรูปธรรมที่แน่นอนต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีองค์ประกอบสองปัจจัย คือ ปัจจัยค่าจูน และปัจจัยจูงใจ

4. ทฤษฎีของ McLane เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่เกิดจากความสัมพันธ์กับแนวคิดการเรียนรู้โดยเชื่อว่าความต้องการของมนุษย์ส่วนมากเกิดจากการเรียนรู้ในสังคมและวัฒนธรรม

### 2.1.5. ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีทำให้เกิดแรงจูงใจโดยมีลักษณะและองค์ประกอบดังนี้

1. สิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ดังนี้ (Pigors and Myers ,1981)

- 1.1 ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ
- 1.2 ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- 1.3 มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่
- 1.4 มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง

1.5 มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันอย่างดียึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน

1.6 มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุลมีความเข้าใจในชีวิตการทำงานความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

2. สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ กำลังใจในการทำงาน มีปัจจัย 7 ประการดังนี้ (Bernard,1966)

1. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ด้วยเงิน วัตถุประสงค์ อาการ สถานที่  
2. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาสได้แก่โอกาสเกียรติยศ ชื่อเสียง ความเด่น การได้รับตำแหน่งที่ดี เป็นต้น

3. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ความร่วมมือ การได้รับการบริการซึ่งอาจจะได้มาโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้

4. ความสามารถขององค์กรที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคล โดยเปิดโอกาสให้เขาแสดงอุดมคติโดยเสรี เพื่อล่อใจให้เกิดความภาคภูมิใจใน ตลอดจนโอกาสที่องค์กรได้มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่ตัวเอง ครอบครัว หรือผู้ร่วมงานอื่น ๆ

5. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานการมีสัมพันธ์กับมิตร กับบุคคลภายในหน่วยงาน ความผูกพันกับสถาบัน และการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์สถาบัน

6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยทางสังคม ความมั่นคงในการทำงาน และการมีหลักประกันเกี่ยวกับการอยู่ดีกินดี

7. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นไปตามธรรมชาติ และทัศนคติ ทั้งในส่วนของสถาบัน ผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงาน

### 2.1.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Theory)

บุญเชิด ชื่นฤดี (2548 ,หน้า 21) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนรักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำให้บุคคล หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงานที่ทำ (Work-Itself)



4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)

5. ความก้าวหน้า (Advancement)

6. การมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (Possibility of Growth)

ปัจจัยสุขภาพอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมีตลอดเวลา แต่ไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สนองความต้องการของบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงาน เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)

2. การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision- Technical)

3. สภาพการทำงาน (Working Condition)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation)

5. เงินเดือน (Salary)

6. สถานภาพ (Status)

7. ความมั่นคงในงาน (Job Security)

8. ชีวิตส่วนตัว (Factor in Personal Life)

## 2. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมกเกรเกอร์ (Theory X and Y of McGregor)

แมกเกรเกอร์ได้ศึกษาถึงวิธีการที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยต้องการรับรู้ธรรมชาติของมนุษย์ซึ่งเป็นที่รู้จักในชื่อของ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542, หน้า 34)

ทฤษฎี X ได้กล่าวถึงการจูงใจไว้ ดังนี้ โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ชอบการทำงานและจะหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้จากลักษณะของมนุษย์ที่ไม่ชอบทำงาน คนส่วนใหญ่จึงต้องถูกบังคับควบคุม สั่งการ และใช้วิธีการลงโทษเพื่อให้ใช้ความพยายามให้เพียงพอเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรมนุษย์โดยเฉลี่ยพอใจการถูกบังคับ ต้องการเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความปลอดภัย

ทฤษฎี Y ได้กล่าวถึงการจูงใจไว้ ดังนี้ มนุษย์ใช้ความพยายามทางกายภาพและความพยายามด้านจิตใจในการทำงานตามธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน การควบคุมภายนอกและอุปสรรคของการลงโทษ ไม่ใช่วิธีการเดียวในการใช้ความพยายามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจึงใช้การควบคุมตัวเองเพื่อให้บรรลุ การให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขึ้นอยู่กับขนาดของรางวัลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสม ไม่เพียงแต่การยอมรับ ความรับผิดชอบ แต่ยังมีการแสวงหาด้วย สมรรถภาพ

ของบุคคลขึ้นอยู่กับระดับของการจินตนาการระดับสูง ความซื่อสัตย์และความคิดสร้างสรรค์ ภายใต้อาชีพของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพที่เฉลียวฉลาดของความเป็นมนุษย์โดยเฉลี่ยมีการใช้ประโยชน์บางส่วน

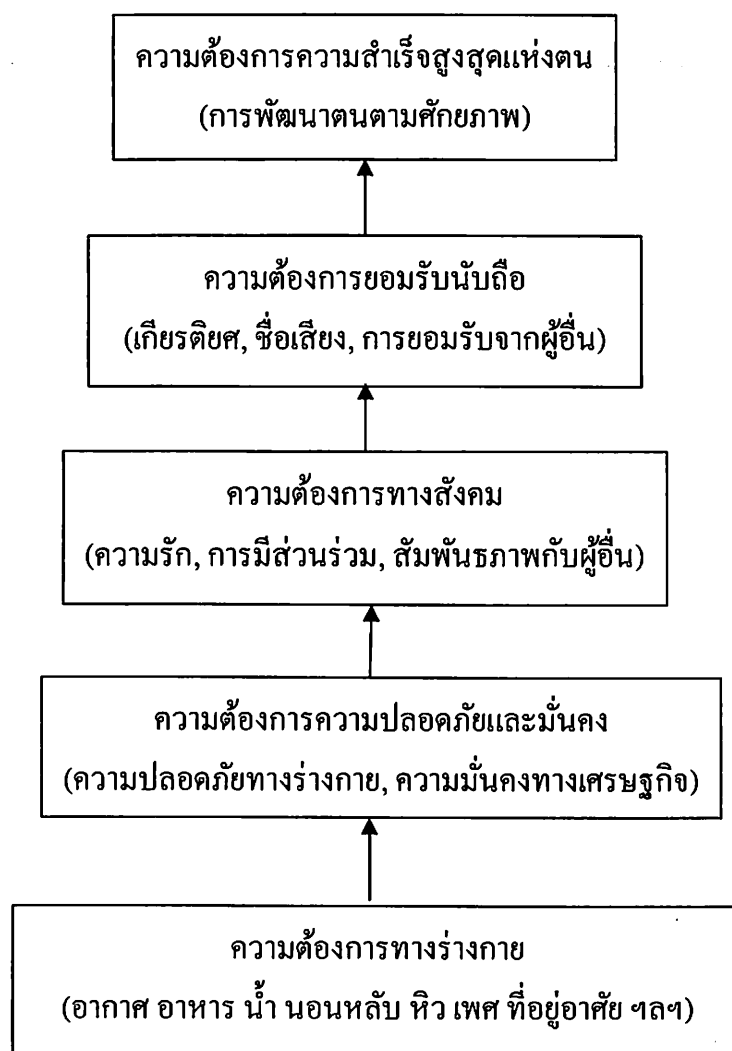
จากข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า ทฤษฎี X มีสมมุติฐานที่ว่าต้องบังคับให้มนุษย์ทำงานเพราะมนุษย์เกียจคร้านและไม่ค่อยรับผิดชอบ ผลคือผู้บริหารจะควบคุมได้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และจงใจคนด้วยการให้เงินรางวัล แต่ถ้าทำผิดจะมีการคาดโทษกันส่วนผู้บังคับบัญชาอาจทำตามคำสั่ง ไม่สนใจปรับปรุงงานเน้นเรื่องเงินเป็นหลัก แมคเกรเกอร์ กล่าวว่าถ้าคนได้ตามความต้องการทั้งกายและใจ ทฤษฎีนี้คงใช้ไม่ได้ผล และได้ตั้งข้อสังเกตว่าธรรมชาติของมนุษย์ตามทฤษฎีนี้จะถูกต้องหรือไม่ ในที่สุดก็หาข้อยุติลง

ส่วนทฤษฎี Y เป็นทฤษฎีที่ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า มนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความขยัน ความรับผิดชอบ อยากให้มีความร่วมมือเพียงแต่ผู้บริหารจะพัฒนาคนหรือจงใจ คนเหล่านี้ต้องการเพียงใด วิธีการก็ต้องจัด สร้างสภาพแวดล้อมให้ผู้บังคับบัญชาควบคุมตนเอง หากได้รับการยกย่อง มีตำแหน่ง มีความก้าวหน้า ถ้าสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมนั้นคือ สนุกกับงาน มีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุข ทำงานด้วยความกระตือรือร้นทุ่มเทให้อย่างเต็มที่ เพื่อจะได้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา โดยหวังว่าในอนาคตเขาจะได้ก้าวหน้าในงาน แมคเกรเกอร์ ซึ่งให้เห็นว่าในการจูงใจให้ทำงานนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้ทฤษฎี Y และเขามองในแง่ดี เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ การใช้ทฤษฎี Y จูงใจคนได้มากกว่าทฤษฎี X แต่ไม่ได้หมายความว่า จะละเลยต่อการควบคุมโดยสิ้นเชิง

### 3. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

เป็นนักวิจัยได้ศึกษาค้นคว้าถึงความต้องการของมนุษย์เป็น ผู้ที่เน้นเกี่ยวกับความสามารถของแต่ละคนในการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง มาสโลว์ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526, หน้า 29)

มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุดและจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตายความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์ มีความสำคัญเป็นลำดับขั้นตอน คือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูง ก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที



ภาพประกอบที่ 3 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

ที่มา : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2532 หน้า 136 )

ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นแรกของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ความง่วง ความปรารถนาทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นเสมือนพื้นฐานที่มาก่อนความต้องการสิ่งอื่นทั้งหมด ซึ่งจะมี

ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับความคุ้มครองปลอดภัย จากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย รวมถึงความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ หน้าที่การงานสถานะทางสังคม และการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ

ความต้องการทางด้านสังคมและความรัก (Belongingness and Love Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทาง

สังคม เช่น ความรัก ความเป็นเจ้าของ และความรักใคร่ ซึ่งคนเราจะแสวงหาเพื่อนปรารถนาจะมีเพื่อนพ้อง

ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นบุคคล ที่มีความมั่นใจในตนเอง และมีบุคคลอื่นยอมรับนับถือยกย่องสรรเสริญในความรู้ความสามารถ เมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสำเร็จและมีความพึงพอใจในการมีฐานะเด่นทางสังคม ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่ยากจะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดที่ตนเองใฝ่ฝันไว้

สรุป ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ 5 ขั้น มีความสำคัญต่อวิถีของมนุษย์ซึ่งจะแสวงหาการตอบสนองความต้องการของตนไม่มีที่สิ้นสุด เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ในสังคมต่อไปได้อย่างมีความสุข

#### 4. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของเออร์เนส ฮิลการ์ด

ฮิลการ์ด (Hilgard) เป็นนักจิตวิทยาผู้หนึ่งที่กล่าวว่า ความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์นั้นไม่มีที่สิ้นสุด และได้จำแนกแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ (ชนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ, 2539 หน้า 39)

1. แรงจูงใจที่จะมีชีวิตอยู่ (Survival Motives) เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ เช่น ความต้องการทางปัจจัย 4 อย่าง ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) ได้แก่ แรงจูงใจที่จะอยู่ในสังคม มีความสัมพันธ์กันในรูปแบบต่างๆ เช่น ความรัก มิตรภาพ ความต้องการที่จะปกครองตนเองหรือกลุ่ม

3. แรงจูงใจที่สร้างสัมพันธภาพแก่ตน (Ego – integrative Motives) เป็นแรงจูงใจที่สร้างสัมพันธภาพแก่ตนเอง ในการดำเนินวิถีทางเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเองมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี สร้างปรัชญาและความเชื่อมั่นให้กับตนเอง มีจุดมุ่งหมายของชีวิตอย่างแน่นอน

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่าความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่นๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจ หรือการทำให้เกิดความพอใจ เป็นเหตุจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมได้

### 5. ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom)

แนวความคิดพื้นฐานของทฤษฎีนี้ คือ ความคิดที่ว่าคนเราทุกคนมีความคาดหวังต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นเนื่องจากผลกระทำที่เขาได้ทำขึ้นมากไปยิ่งกว่านั้น คนทุกๆ คนต่างมีความชอบในผลลัพธ์ชนิดต่างๆ แตกต่างกันด้วย ซึ่งความหมายถึงว่ามนุษย์เราได้รับการพิจารณาว่ามีความคิดมีการหาเหตุผล และมีการคาดการณ์เกี่ยวกับเหตุการณ์ต่างๆ ในอนาคตและผลที่ตามมา จากสิ่งต่างๆ ดังกล่าวคือ บุคคลเหล่านี้ก็อาจเลือกวิธีดำเนินการเพียงอย่างเดียวที่เขาคิดว่าดีที่สุด จากทางเลือกหรือจากวิธีดำเนินการต่างๆ ที่มีอยู่

### 6. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

ทฤษฎีการจูงใจของอดัม (Adam) มีพื้นฐานมาจากแนวความคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ที่มีความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ว่าแต่ละคนจะประเมินความสัมพันธ์ทางสังคมของตนเอง และกิจกรรมทางเศรษฐกิจในขณะนั้น บุคคลจะมองว่าความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยน ซึ่งตนเข้าร่วมเพื่อคาดหวังผลตอบแทนและมีการเปรียบเทียบทางสังคม โดยการใช้ข้อมูลจากการที่ตนมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กับผู้อื่นมาตัดสินใจในการแลกเปลี่ยนตนจะได้กำไรได้ผลประโยชน์หรือไม่อย่างไร

สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 34) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีความเสมอภาคภาคชี้ให้เห็นว่าบุคคลจะมุ่งการถูกปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น เราจะพอใจต่อสถานการณ์ของความสมดุล หรือความเสมอภาคเกิดขึ้น เมื่อเรารับรู้ว่าอัตราส่วนของปัจจัยและผลลัพธ์ของบุคคลอื่นที่ถูกเปรียบเทียบภายในสถานการณ์เดียวกัน

ดังนั้น สิ่งที่ทฤษฎีนี้ใช้เปรียบเทียบประกอบด้วย ตัวป้อน (Input) กับผลลัพธ์ (Output) ของตนกับบุคคลอื่นๆ ในการทำงาน

ตัวป้อน ( Input) หมายถึง สิ่งที่ผู้ทำงานได้ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น ประสบการณ์ ความพยายาม การศึกษา การฝึกฝนอบรม เวลา ความคิดเห็น ความสามารถ ทักษะในการทำงาน

ผลลัพธ์ (Output) หมายถึง ผลที่ได้จากการทำงาน เช่น เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง ความมั่นคง การพัฒนาส่วนบุคคล สวัสดิการ และสถานภาพ

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นหลักการหนึ่งของการจัดระเบียบในการปกครองประเทศ โดยมีหลักการสำคัญ คือ เป็นการโอนอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปให้

ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการเองโดยอิสระพอสมควร ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายการกระจายอำนาจ ทำให้เกิดการจัดระเบียบ การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นนั้น กรุงเทพมหานครถือว่าเป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งตามแนวความคิดของหลักการกระจายอำนาจการปกครอง

### 2.2.1 ความหมายของการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจ ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายและความสำคัญไว้ดังนี้

ชำนาญ ชูบุรณ์ (2538, หน้า 66) ได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจไว้ตามแนวทฤษฎีดั้งเดิม และแนวทฤษฎีสมัยใหม่ กล่าวคือ

#### 1. แนวทางทฤษฎีดั้งเดิมได้ให้ความหมาย 2 ลักษณะ คือ

การกระจายอำนาจตามอาณาเขต (Decentralization by Territory) หมายถึง การมอบอำนาจให้ท้องถิ่นจัดทำกิจการหรือบริการสาธารณะภายในเขตของแต่ละท้องถิ่น และท้องถิ่นมีอิสระบางประการในการปกครองตนเอง

การกระจายอำนาจตามกิจการ (Decentralization by Function) หมายถึง การมอบอำนาจให้องค์การสาธารณะจัดทำกิจการบางประเภทใดประเภทหนึ่งเพื่อให้มีความอิสระในการดำเนินการให้เหมาะสมแก่เทคนิคของงานนั้น

แนวทฤษฎีสมัยใหม่เห็นว่าการที่จะพิจารณาว่าเป็นการรวมอำนาจหรือกระจายอำนาจ ควรจะพิจารณาว่าอำนาจที่จะวินิจฉัยชี้ขาดอยู่กับองค์กรปกครองเดียวหรือหลายองค์กร กล่าวรวมอยู่ในองค์กรปกครองเดียวเรียกว่าการรวมอำนาจ แต่ถ้าอำนาจนี้ตกอยู่กับหลายองค์กร เรียกองค์กรเหล่านั้นว่า องค์กรกระจายอำนาจ แนวทฤษฎีนี้ไม่เห็นด้วยที่จะแยกความหมายของการกระจายอำนาจออกเป็นการกระจายอำนาจ ตามอาณาเขตและกระจายอำนาจตามกิจการ เพราะการพิจารณาว่ากระจายอำนาจหรือไม่ควรพิจารณาว่าองค์กรนั้นมีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดหรือไม่

โกวิท พวงงาม (2550, หน้า 25) ได้ให้ความหมาย การกระจายอำนาจ หมายถึง การโอนกิจการสาธารณะบางเรื่องจากรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนกลางไปให้ชุมชนซึ่งตั้งอยู่ในท้องถิ่นต่าง ๆ ของประเทศ หรือหน่วยงานบางหน่วยรับผิดชอบจัดทำอย่างอิสระจากองค์กรปกครองส่วนกลาง ซึ่งมี 2 รูปแบบ คือ

1. การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นหรือการกระจายอำนาจตามอาณาเขต หมายถึง การมอบอำนาจ ให้ท้องถิ่นจัดทำกิจการหรือบริการสาธารณะบางเรื่องภายในของแต่ละท้องถิ่น และท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองตนเองพอสมควร

2. การกระจายอำนาจตามบริการหรือการกระจายอำนาจทางเทคนิค หมายถึง การโอนกิจการบริการสาธารณะบางกิจการจากรัฐ หรือองค์การปกครองส่วนกลางไปให้หน่วยงาน บางหน่วยรับผิดชอบจัดทำแยกต่างหากและอย่างเป็นอิสระ โดยปกติแล้วจะเป็นกิจการซึ่งการจัดทำ ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญทางเทคโนโลยีแขนงใดแขนงหนึ่งเป็นพิเศษ

ธเนศวร์ เจริญเมือง (2540, หน้า 17) ได้ให้ความหมาย การกระจายอำนาจ หมายถึง ระบบการบริหารประเทศที่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นต่าง ๆ ได้มีอำนาจในการจัดการดูแล กิจการหลาย ๆ ด้านของตนเอง ไม่ใช่ปล่อยให้รัฐบาลกลางรวมศูนย์อำนาจในการจัดการกิจการ แทบทุกอย่างของท้องถิ่น

ปธาน สุวรรณมงคล (2547, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น คือยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองในยุคโลกาภิวัตน์ แต่ละประเทศต่างก็มียุทธศาสตร์การ บริหารประเทศที่หลากหลายตามสภาพของตน เช่น การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การจัดตั้งองค์กร มหาชนอิสระ การปรับลดขนาดกำลังคนภาครัฐ สำหรับประเทศที่มีการปกครองแบบ ประชาธิปไตยแล้วจะใช้ยุทธศาสตร์การกระจายอำนาจเป็นหลักในการบริหารจัดการบ้านเมือง เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับบทบาทภาครัฐที่มุ่งความสำคัญกับบทบาทการสนับสนุน ส่งเสริม กำกับดูแลมากกว่าดำเนินการเอง และให้ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม บริหารจัดการบ้านเมืองในระดับท้องถิ่นมากขึ้น

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539, หน้า 37) ได้ให้ความหมาย การกระจายอำนาจ หมายถึงการที่รัฐมอบอำนาจหน้าที่ในการบริหารหรือกิจการบางอย่างให้องค์การปกครองหรือ สถาบันของรัฐไปกระทำหรือดำเนินการ โดยอยู่ในการควบคุมดูแลของรัฐ หรืออาจกล่าวอีกนัย หนึ่งว่าการกระจายอำนาจ หมายถึง การที่ส่วนกลางโอนหรือกระจายอำนาจปกครองบางส่วนไป ให้ประชาชนในท้องถิ่นปกครองตนเอง โดยส่วนกลางเพียงแต่ควบคุมมิให้ออกนอกเขตที่กฎหมาย กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจ คือ การลดภาระอำนาจการปกครองของรัฐบาล ไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดการ บริการสาธารณะต่าง ๆ แก่ประชาชน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเป็น หลัก อย่างมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดไว้

### 2.2.2 ความสำคัญของการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจการปกครองมีความสำคัญในทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม โดยสรุปเป็นประเด็นสำคัญ 2 ประเด็น ดังนี้ (ลิขิต ธีรเวคิน, 2533, หน้า 31)

1. การกระจายอำนาจเป็นรากแก้วของระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยโดยเนื้อด้วยประชาธิปไตยต้องประกอบด้วยโครงสร้างส่วนบน คือ ระดับชาติ และโครงสร้างส่วนฐาน คือ ระดับท้องถิ่น การปกครองตนเองในรูปแบบของการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง คือ รากแก้วเป็นฐานที่สำคัญยิ่งของการพัฒนาระบอบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

2. การกระจายอำนาจมีความสำคัญในทางเศรษฐกิจและสังคมในด้านการพัฒนาชนบทโดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยโครงสร้างการปกครองตนเองในลักษณะที่มีความอิสระพอสมควร ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็จะต้องมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจนอกจากจะเป็นการปรับโครงสร้างการบริหารงานจากโครงสร้างการบริหารงานส่วนบนลงสู่การบริหารงานส่วนล่าง แล้วการกระจายอำนาจยังมีผลต่อเศรษฐกิจการเมืองการปกครองด้วย

### 2.2.3 หลักการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจมีหลักการสำคัญ 4 ประการคือ (โกวิทย์ พวงงาม, 2550 หน้า 35)

1. ได้รับการจัดตั้งขึ้น โดยผลแห่งกฎหมาย ให้มีส่วนเป็นนิติบุคคล หน่วยการปกครองท้องถิ่นเหล่านี้มีหน้าที่ งบประมาณ ทรัพย์สินเป็นของตนเองต่างหาก และไม่ขึ้นตรงต่อหน่วยการปกครองส่วนกลาง ส่วนกลางเพียงแต่กำกับดูแลให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายเท่านั้น

2. มีการเลือกตั้งสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นทั้งหมด เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง

3. มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน จัดทำกิจกรรมและวินิจฉัยสั่งการได้เองพอสมควร ด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ของตนเอง

4. หน่วยการปกครองท้องถิ่น ต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ เช่น ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ตามที่รัฐอนุญาต เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจ คือ มีความเป็นนิติบุคคล มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน ประชาชนมีส่วนร่วมในการคัดเลือกผู้บริหารและต้องมีงบประมาณเป็นของตนเอง

## 2.3 การบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบพิเศษที่มีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็น ผู้บริหารสูงสุดซึ่งมาจากการเลือกตั้งจากประชาชน โดยตรง การจัดโครงสร้างการบริหารงานที่มีผู้ว่าราชการ เป็นผู้บริหารสูงสุดของฝ่ายบริหาร มีรองผู้ว่าราชการ 4



คน มีสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร 61 คน โดยมีประธานสภา กรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ สำหรับฝ่าย ข้าราชการประจำมีปลัดกรุงเทพมหานครเป็นหัวหน้า ทำหน้าที่นำนโยบายไปปฏิบัติ มีการแบ่งหน่วยงานในระดับสำนัก 16 สำนัก ทำงานด้านสนับสนุนและ วิชาการ หน่วยระดับปฏิบัติการระดับเขต จำนวน 50 เขต ทำหน้าที่บริการประชาชน จากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์พบว่า โครงสร้าง การบริหารของกรุงเทพมหานครโดยรวมมีความเหมาะสม สอดคล้องกันดีกับการนำนโยบายสิ่งแวดล้อมไปปฏิบัติ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ นโยบายสิ่งแวดล้อมอยู่ใน เกณฑ์ดี งานด้านการบริการประชาชนโดยทั่วไป มีปัญหา ความล่าช้า และไม่ทั่วถึงเนื่องจาก ขาดอำนาจในการ บริหารจัดการด้านสาธารณสุข โภค และงานบริการอื่นๆ อีกหลายด้านที่ผ่านมากรุงเทพมหานครมีบทบาทหน้าที่ เพียงผู้ประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบ อีกขั้นตอน หนึ่งเท่านั้น

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ( ศูนย์ข้อมูลกฎหมายกลาง สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ,2528 หน้า 37)

#### 1. การจัดระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

แบ่งพื้นที่การบริหารกรุงเทพมหานครเป็นเขตและแขวงตามพื้นที่เขตและแขวงที่มีอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ การตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงพื้นที่เขต บทบัญญัติแห่งกฎหมายใดอ้างถึงเขตท้องที่จังหวัด ให้หมายถึง กรุงเทพมหานคร อ้างถึงเขตท้องที่อำเภอ ให้หมายถึง เขต อ้างถึงเขตท้องที่ตำบล ให้หมายถึง แขวง อ้างถึงหัวหน้าเขต ให้หมายถึง ผู้อำนวยการเขต

การบริหารกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

- 1) สภากรุงเทพมหานคร
- 2) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

สภากรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย สมาชิกซึ่งราษฎรเลือกตั้ง มีจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ใน การเลือกตั้งสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร จะกระทำ ได้เมื่อ ได้มีพระราชกฤษฎีกา กำหนดให้มีการเลือกตั้งแล้ว ในพระราชกฤษฎีกานั้น ให้ระบุวันเลือกตั้งและระยะเวลารับสมัครเลือกตั้ง การกำหนดเขตเลือกตั้ง ให้ถือเกณฑ์ราษฎรหนึ่งแสนคนเป็นประมาณ โดยพยายามจัดให้แต่ละเขตเลือกตั้งมีจำนวนราษฎรใกล้เคียงกันเท่าที่จะเป็นไปได้ แต่ต้องไม่เป็นการนำเอาพื้นที่ของเขตหนึ่ง ไปรวมกับเขตอื่น หรือนำพื้นที่เพียงบางส่วนของแขวงหนึ่ง ไปรวมกับแขวงอื่นในเขตเลือกตั้งหนึ่ง ให้มีสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร ได้หนึ่งคน ถ้าเขตใดมีจำนวนราษฎรไม่พอที่จะจัดให้เป็นหนึ่งเขตเลือกตั้ง ก็ให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภากรุงเทพมหานครในเขตนั้นหนึ่งคน และให้ถือเป็นเขตเลือกตั้งหนึ่ง การกำหนดเขตเลือกตั้ง ให้คำนวณตามเกณฑ์จำนวนราษฎรตามหลักฐานการทะเบียนราษฎรที่กระทรวงมหาดไทยประกาศครั้งสุดท้ายก่อนวันประกาศพระราชกฤษฎีกาให้

มีการเลือกตั้งสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร และให้ทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทย หลักเกณฑ์และวิธีการของการกำหนดเขตเลือกตั้ง จำนวนแตกต่างของราษฎรในแต่ละเขตเลือกตั้ง และวิธีการเลือกตั้งให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภากรุงเทพมหานครและผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร อายุของสภากรุงเทพมหานครมีกำหนดคราวละสี่ปีนับแต่วันเลือกตั้ง สมาชิกสภากรุงเทพมหานครเมื่ออายุของสภากรุงเทพมหานครสิ้นสุดลง ให้จัดการเลือกตั้งสมาชิกสภากรุงเทพมหานครขึ้นใหม่เป็นการเลือกตั้งทั่วไป ซึ่งต้องกำหนดวันเลือกตั้งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่อายุของสภากรุงเทพมหานครสิ้นสุดลง และวันเลือกตั้งนั้นต้องกำหนดวันเดียวกันทั่ว กรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครคนหนึ่งซึ่งราษฎรเลือกตั้งขึ้นโดยวิธีการออกเสียงลงคะแนน โดยตรงและลับการเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครจะกระทำได้เมื่อได้มีพระราชกฤษฎีกากำหนดให้มีการเลือกตั้งแล้ว ในพระราชกฤษฎีกานั้น ให้ระบุวันเลือกตั้ง และระยะเวลารับสมัครเลือกตั้งหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภากรุงเทพมหานครและผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครผลของการเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (มาตรา 44)

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (มาตรา 49)

- 1) กำหนดนโยบายและบริหารราชการของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามกฎหมาย
- 2) สั่ง อนุญาต อนุมัติเกี่ยวกับราชการของกรุงเทพมหานคร
- 3) แต่งตั้งและถอดถอนรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และแต่งตั้งและถอดถอนผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธานที่ปรึกษา ที่ปรึกษา หรือคณะที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หรือเป็นคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติราชการใด ๆ
- 4) บริหารราชการตามที่คณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมอบหมาย
- 5) วางระเบียบเพื่อให้งานของกรุงเทพมหานครเป็นไปโดยเรียบร้อย
- 6) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร
- 7) อำนาจหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร และให้มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายอื่นได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดนายกเทศมนตรี หรือคณะเทศมนตรี แล้วแต่กรณี โดยอนุโลม ทั้งนี้ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้จะได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น

## 2. ส่วนราชการของกรุงเทพมหานคร

ให้จัดระเบียบราชการกรุงเทพมหานครดังนี้

- 1) สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร
- 2) สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
- 3) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- 4) สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
- 5) สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก
- 6) สำนักงานเขต

การตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงสำนัก หรือการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานตามวรรคหนึ่ง จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยทำเป็นประกาศของกรุงเทพมหานคร และประกาศในราชกิจจานุเบกษา

สำนักงานเขตมีผู้อำนวยการเขตเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร รับผิดชอบการปฏิบัติราชการภายในเขต และจะให้มีผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้ช่วยสั่งหรือปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการเขตก็ได้)

ผู้อำนวยการเขต มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1) อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้จะบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น
  - 2) อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการเขต
  - 3) อำนาจหน้าที่ซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย
- ในกรณีที่เป็นการสมควร ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครอาจสั่งให้สำนักงานเขตใดปฏิบัติหน้าที่ใดแทนสำนักงานเขตอื่นทั้งหมดหรือบางส่วนได้ และจะให้ผู้อำนวยการเขตใดเป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่นั้นก็ ได้ แต่ต้องประกาศการสั่งการ ในเขตหนึ่ง ๆ ให้มีสภาเขตประกอบด้วย สมาชิกซึ่งมาจากการเลือกตั้ง มีจำนวนอย่างน้อยเขตละเจ็ดคน ถ้าเขตใดมีราษฎรเกินหนึ่งแสนคน ให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาเขตในเขตนั้นเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งคนต่อจำนวนราษฎรทุกหนึ่งแสนคน เศษของหนึ่งแสน ถ้าถึงห้าหมื่นหรือกว่านั้น ให้นับเป็นหนึ่งแสน จำนวนสมาชิกสภาเขตที่แต่ละเขตจะพึงมี ให้คำนวณตามเกณฑ์จำนวนราษฎรแต่ละเขตตามหลักฐานการทะเบียนราษฎรที่กระทรวงมหาดไทยประกาศครั้งสุดท้ายก่อนวันประกาศให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาเขต และให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศจำนวนสมาชิกสภาเขตที่จะทำการเลือกตั้งในแต่ละเขต

### สภาเขตมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- 1) ให้ข้อคิดเห็นและข้อสังเกตเกี่ยวกับแผนพัฒนาเขตต่อผู้อำนวยการเขตและสภากรุงเทพมหานคร
  - 2) จัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาเขต ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครว่าด้วยวิธีการงบประมาณหรืองบประมาณรายจ่าย
  - 3) สอดส่องและติดตามดูแลการดำเนินการของสำนักงานเขต เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ราษฎร
  - 4) ให้คำแนะนำหรือข้อสังเกตต่อผู้อำนวยการเขต เกี่ยวกับการปรับปรุงหรือแก้ไขการบริการประชาชนภายในเขต หากผู้อำนวยการเขตไม่ดำเนินการใด ๆ โดยไม่แจ้งเหตุผลให้ทราบ ให้สภาเขตแจ้งให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครพิจารณาดำเนินการต่อไป
  - 5) ให้คำปรึกษาตามที่ผู้อำนวยการเขตร้องขอ
  - 6) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกระทำกิจการ หรือพิจารณา สอบสวน หรือศึกษาเรื่องใด ๆ อันเกี่ยวกับการงานของสภาเขต ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครว่าด้วยการนั้น
  - 7) หน้าที่อื่น ๆ ตามที่กำหนดในกฎหมายหรือที่สภากรุงเทพมหานครมอบหมาย
- อำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร ดังนี้**
- 1) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ทั้งนี้ ตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร และตามกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร
  - 2) การทะเบียนตามที่กฎหมายกำหนด
  - 3) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - 4) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
  - 5) การผังเมือง
  - 6) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
  - 7) การวิศวกรรมจราจร
  - 8) การขนส่ง
  - 9) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
  - 10) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
  - 11) การควบคุมอาคาร
  - 12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
  - 13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
  - 14) การพัฒนาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

15) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

16) การสาธารณสุขปโลก

17) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

18) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

19) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

20) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

21) การควบคุมความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยในโรงแรมสรรพและสาธารณสุขสถานอื่น ๆ

22) การจัดการศึกษา

23) การสาธารณสุขการ

24) การสังคมสงเคราะห์

25) การส่งเสริมการกีฬา

26) การส่งเสริมการประกอบอาชีพ

27) การพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร

28) หน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ เทศบาลนคร หรือตามที่คณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมอบหมาย หรือที่กฎหมายระบุเป็นหน้าที่ของกรุงเทพมหานครบรรดาอำนาจหน้าที่ใดซึ่งเป็นของราชการส่วนกลางหรือราชการส่วนภูมิภาคจะมอบให้กรุงเทพมหานครปฏิบัติก็ได้ โดยให้ทำเป็นพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ข้อบังคับ หรือประกาศ แล้วแต่กรณี ในกรณีที่ทำเป็นข้อบังคับหรือประกาศ ต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

กรุงเทพมหานครอาจดำเนินกิจการนอกเขตกรุงเทพมหานครได้ เมื่อ

1) การนั้นจำเป็นต้องกระทำ และเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกิจการที่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร หรือเป็นประโยชน์แก่ประชาชนในกรุงเทพมหานคร และ

2) ได้รับความเห็นชอบจากสภากรุงเทพมหานคร และ

3) ได้รับความยินยอมจากผู้ว่าราชการจังหวัด ราชการส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง แล้วแต่กรณี

ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครจะตราขึ้นได้โดยความเห็นชอบของสภากรุงเทพมหานคร  
ในกรณีดังต่อไปนี้

- 1) เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร
- 2) เมื่อมีกฎหมายบัญญัติให้กรุงเทพมหานครมีอำนาจตราเป็นข้อบัญญัติ  
กรุงเทพมหานคร
- 3) การดำเนินการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร
- 4) การคลัง การงบประมาณ การเงิน การทรัพย์สิน การจัดหาผลประโยชน์จาก  
ทรัพย์สิน การจ้าง และการพัสดุ

ร่างข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครที่เกี่ยวกับการเงิน หมายรวมถึง ร่างข้อบัญญัติ  
กรุงเทพมหานครว่าด้วยข้อความต่อไปนี้ทั้งหมดหรือแต่ข้อใดข้อหนึ่ง

- 1) การตั้งขึ้น หรือยกเลิก หรือลด หรือเปลี่ยนแปลงแก้ไข หรือผ่อน หรือวางระเบียบ  
การบังคับอันเกี่ยวกับภาษีอากร
- 2) การจัดสรร รับ รักษา หรือจ่ายเงินของกรุงเทพมหานคร หรือการโอนงบประมาณ  
รายจ่ายของกรุงเทพมหานคร
- 3) การกู้เงิน การค้ำประกัน หรือการใช้เงินกู้
- 4) การคลัง การงบประมาณ การเงิน การทรัพย์สิน การจัดหาผลประโยชน์จาก  
ทรัพย์สิน การจ้าง และการพัสดุ
- 5) การพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร
- 6) การออกพันธบัตรของกรุงเทพมหานคร

ในกรณีเป็นที่สงสัยว่า ร่างข้อบัญญัติใดเป็นร่างข้อบัญญัติเกี่ยวกับการเงินที่จะต้องมี  
คำรับรองของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือไม่ ให้ประธานสภากรุงเทพมหานครเป็นผู้วินิจฉัย

งบประมาณรายจ่ายของกรุงเทพมหานครให้ทำเป็นข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครซึ่งผู้ว่า  
ราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้เสนอ ถ้าข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณออกไม่  
ทันปีงบประมาณใหม่ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายในปีงบประมาณที่แล้วนั้นไปพลางก่อน  
ถ้าปีใดจำนวนเงินซึ่งได้กำหนดไว้ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณไม่พอ  
สำหรับการใช้จ่ายประจำปีก็ดี หรือมีค วามจำเป็นที่จะต้องตั้งงบประมาณรายจ่ายขึ้นใหม่ในระหว่าง  
ปีก็ดี ให้ทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ และร่างข้อบัญญัติงบ  
ประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม สภากรุงเทพมหานครจะต้องพิจารณาให้เสร็จภายในสี่สิบห้าวันนับแต่  
วันที่สภากรุงเทพมหานครได้พิจารณาร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายนั้นเป็นครั้งแรก ถ้าสภา

กรุงเทพมหานครพิจารณาร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายนั้นไม่เสร็จภายในเวลาที่กำหนดดังกล่าวในวรรคหนึ่ง ให้ถือว่า สภากรุงเทพมหานครได้ให้ความเห็นชอบในร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายนั้น และให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครลงนามและประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อใช้บังคับ ในกรณีที่สภากรุงเทพมหานครสิ้นอายุ หรือมีการยุบสภากรุงเทพมหานคร บรรดาร่างข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครที่สภากรุงเทพมหานครยังมีได้ให้ความเห็นชอบหรือที่สภากรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบแล้ว แต่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครยังมิได้ลงนามและประกาศใช้เป็นกฎหมายภายในสามสิบวันนับแต่วันรับร่างข้อบัญญัติจากประธานสภากรุงเทพมหานคร ให้เป็นอันตกไป

### 3. การคลังและทรัพย์สินของกรุงเทพมหานคร

ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย อากรการฆ่าสัตว์ และผลประโยชน์อื่นอันเนื่องในการฆ่าสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้กรุงเทพมหานครจัดเก็บเป็นรายได้ของกรุงเทพมหานครตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น ภาษีและค่าธรรมเนียมรถ หรือรถยนต์ หรือล้อเลื่อน ที่จัดเก็บได้ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้เป็นรายได้ของกรุงเทพมหานครตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น ให้กรุงเทพมหานครมีอำนาจออกข้อบัญญัติเก็บภาษีบำรุงกรุงเทพมหานคร สำหรับน้ำมันเบนซิน และน้ำมันที่คล้ายกัน น้ำมันดีเซลและน้ำมันที่คล้ายกัน และก๊าซปิโตรเลียม ซึ่งสถานการณ์ค้าปลีกในเขตกรุงเทพมหานครเป็นผู้จำหน่าย ได้ไม่เกินลิตรละห้าสตางค์ ราคาขายปลีกที่สูงเพิ่มขึ้นไม่เกินจำนวนภาษีที่เรียกเก็บตามมาตรานี้ ไม่ถือว่าเป็นการต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดราคาสินค้าและป้องกันการผูกขาด

กรุงเทพมหานครมีอำนาจออกข้อบัญญัติเพื่อเก็บภาษีอากรและค่าธรรมเนียม เพิ่มขึ้นได้ไม่เกินร้อยละสิบของภาษีและค่าธรรมเนียมประเภทใดประเภทหนึ่งหรือทุกประเภทดังต่อไปนี้

- 1) ภาษีธุรกิจเฉพาะตามประมวลรัษฎากร
  - 2) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุราตามกฎหมายว่าด้วยสุรา
  - 3) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตในการเล่นการพนันตามกฎหมายว่าด้วยการพนัน
- ในการเสียภาษีอากรและค่าธรรมเนียมตามมาตรานี้ เศษของหนึ่งบาทให้ตัดทิ้ง

ภาษีอากรและค่าธรรมเนียมตามมาตรานี้ ให้ถือเป็นภาษีอากรและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

กรุงเทพมหานครมีอำนาจออกข้อบัญญัติเก็บภาษีมูลค่าเพิ่ม โดยให้กำหนดเป็นอัตราภาษีมูลค่าเพิ่มเพิ่มขึ้นจากอัตราที่เรียกเก็บตามประมวลรัษฎากรดังต่อไปนี้

- 1) ในกรณีที่ประมวลรัษฎากรเรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มในอัตราร้อยละศูนย์ให้กรุงเทพมหานครเก็บในอัตราร้อยละศูนย์

2) ในกรณีที่ประมวลรัษฎากรเรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มในอัตราอื่น ให้กรุงเทพมหานคร เก็บหนึ่งในเก้าของอัตราภาษีมูลค่าเพิ่มที่เรียกเก็บตามประมวลรัษฎากร

การจัดเก็บภาษีอากรและค่าธรรมเนียมตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานคร รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร รองปลัด กรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก ผู้อำนวยการเขต ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าที่ผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานครแต่งตั้ง เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจและหน้าที่ปฏิบัติการตามกฎหมาย เว้นแต่ กฎหมายว่าด้วยการนั้นจะได้กำหนดไว้เป็นประการอื่น ในการบังคับเรียกเก็บภาษีอากรค้างชำระ ให้ปลัดกรุงเทพมหานคร หรือผู้อำนวยการเขต โดยความเห็นชอบของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจสั่งยึด และสั่งขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้ต้องรับผิดชอบเสียภาษีอากรได้ โดยมีต้อง ขอให้ศาลออกหมายยึดหรือสั่ง วิธียึดและขายทอดตลาดทรัพย์สินดังกล่าวในวรรคสอง ให้ปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งโดยอนุโลม เงินที่ได้จากการขายทอดตลาด เมื่อหัก ค่าธรรมเนียมกับค่าใช้จ่ายในการยึด และขาย และเงินภาษีอากรค้างชำระออกแล้ว ถ้ามีเงินเหลือ ให้ คืนแก่เจ้าของทรัพย์สิน

กรุงเทพมหานครอาจมีรายได้ดังต่อไปนี้

- 1) รายได้จากทรัพย์สินของกรุงเทพมหานคร
- 2) รายได้จากการสาธารณูปโภคของกรุงเทพมหานคร
- 3) รายได้จากการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร การทำกิจการร่วมกับบุคคลอื่น หรือ จากสหการ
- 4) ภาษีอากรหรือค่าธรรมเนียมตามที่จะมีกฎหมายบัญญัติไว้ให้เป็นของเทศบาล หรือ มีกฎหมายบัญญัติให้เป็นของกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะ
- 5) ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับตามที่จะมีกฎหมายบัญญัติไว้
- 6) ค่าบริการตามมาตรา 92
- 7) รายได้จากการจำหน่ายพันธบัตร เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี และ ตราเป็นข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร
- 8) เงินกู้จากกระทรวง ทบวง กรม องค์กร หรือนิติบุคคลต่าง ๆ ซึ่งได้รับความ เห็นชอบจากสภากรุงเทพมหานคร
- 9) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล ส่วนราชการ หรือราชการส่วนท้องถิ่นอื่น และเงินสมทบ จากรัฐบาล
- 10) เงินช่วยเหลือจากต่างประเทศ องค์กรต่างประเทศ หรือองค์กรระหว่างประเทศ



11) เงินกู้จากต่างประเทศ องค์กรต่างประเทศ หรือองค์กรระหว่างประเทศ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากสภากรุงเทพมหานคร

12) เงินและทรัพย์สินอย่างอื่นที่มีผู้อุทิศให้

13) เงินช่วยเหลือหรือเงินค่าตอบแทน

14) รายได้จากทรัพย์สินของแผ่นดินหรือรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการเพื่อมุ่งแสวงหากำไรในกรุงเทพมหานครตามที่จะมีกฎหมายกำหนด

15) รายได้จากการจัดเก็บภาษีทรัพย์สินหรือค่าธรรมเนียมพิเศษตามที่จะมีกฎหมายกำหนด

16) รายได้อื่นตามที่มีกฎหมายบัญญัติให้เป็นของกรุงเทพมหานคร  
กรุงเทพมหานครอาจมีรายจ่ายดังต่อไปนี้

1) เงินเดือน

2) ค่าจ้างประจำ

3) ค่าจ้างชั่วคราว

4) ค่าตอบแทน

5) ค่าใช้สอย

6) ค่าสาธารณูปโภค

7) ค่าวัสดุ

8) ค่าครุภัณฑ์

9) ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง

10) เงินอุดหนุน

11) รายจ่ายอื่นตามที่มีกฎหมายหรือระเบียบของกรุงเทพมหานครกำหนดไว้

12) รายจ่ายตามข้อผูกพัน

## 2.4 สำนักงานเขตพญาไท

### 2.4.1 สถานที่ตั้ง

เลขที่ 13 ซอยอารีย์ 2 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท  
กรุงเทพมหานคร 10400 โทรศัพท์ 02-279-4140-3,02-279-4140,02-279-3055,02-279-6682

โทรสาร 022794145 E-Mail : [phayathai@hotmail.co.th](mailto:phayathai@hotmail.co.th)

#### 2.4.2 วิสัยทัศน์

เขตพญาไทเป็นเมืองสดใส บริการประทับใจ ประชาชนปลอดภัย เพิ่มรายได้ชุมชน

#### 2.4.3 ข้อมูลเขตพญาไท

เขตพญาไท เป็นเขตในกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครกลาง มีพื้นที่ทั้งหมด 9.595 ตารางกิโลเมตร ความหนาแน่น ของประชากรประมาณ 9,585 คน/ตร.กม.

#### 2.4.4 สภาพทางภูมิศาสตร์ เขตพญาไท มีอาณาบริเวณติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับเขตจตุจักร โดยมีคลองพญาไทเป็นแนวแบ่งเขต

ทิศตะวันออกติดต่อกับเขตดินแดง โดยมีถนนวิภาวดีรังสิตเป็นแนวแบ่งเขต

ทิศตะวันตกติดต่อกับเขตดุสิต โดยมีทางรถไฟสายเหนือเป็นแนวแบ่งเขต

ทิศใต้ติดต่อกับเขตราษฎร์บุรี โดยมีคลองสามเสนเป็นแนวแบ่งเขต และติดต่อกับเขตดินแดง โดยมีถนนดินแดงเป็นแนวแบ่งเขต

#### 2.4.4 สถิติประชากรเขตพญาไท

จำนวนประชากร ชาย 35,976 คน หญิง 36,153 คน รวม 72,129 คน จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ชาย 26,856 คน หญิง 29,258 คน รวม 56,114 คน จำนวนหลังคาเรือน 40,895 หลังคาเรือน

#### 2.4.5 สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

สภาพทางเศรษฐกิจ เขตพญาไทมีรถไฟฟ้า BTS เป็นเส้นทางจราจรที่สำคัญ จึงเป็นที่ตั้งของ หน่วยงานภาครัฐและเอกชนขนาดใหญ่ทำให้เกิดย่านการค้าหลายแห่งอาทิเช่น ย่านสะพานควาย ซอยอารีย์ ซอยลือชา หลังกระทรวงการคลัง เป็นต้น

เขตพญาไทมีชุมชนที่ได้รับการจัดตั้งตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยกรรมการชุมชน พ.ศ.2534 จำนวน 29 ชุมชน สภาพแวดล้อมทางกายภาพและคุณภาพชีวิตของผู้อยู่อาศัยในชุมชนอยู่ในเกณฑ์ดี สภาพบ้านเรือนไม่มีความแออัดมากนัก

##### รายชื่อชุมชน

1. ชุมชนซอยอินทามระ 1 (ลับแล)
2. ชุมชนซอยอินทามระ 11
3. ชุมชนซอยอินทามระ 23
4. ชุมชนซอยอินทามระ 29 แยก 1
5. ชุมชนซอยอินทามระ 29 แยก 4
6. ชุมชน ม.สายลมโสมออฟฟิศ
7. ชุมชนเป็นสุข
8. ชุมชนอาเชี่ยน

9. ชุมชนประดิพัทธ์ 10
10. ชุมชนประดิพัทธ์ 11
11. ชุมชนถวัลย์ศักดิ์
12. ชุมชนอุทัยรัตน์
13. ชุมชนวัดไผ่ตัน
14. ชุมชนแฟลต สน.พญาไท
15. ชุมชนตำรวจส่วนกลางเฉลิมลาภ
16. ชุมชนแฟลตลือชา
17. ชุมชนราชวัลลภ 1
18. ชุมชนราชวัลลภ 2
19. ชุมชนราชวัลลภ 3
20. ชุมชนสนามเป้า
21. ชุมชนสวนมิสกวัน
22. ชุมชนศุริยวงศ์ทหารบก
23. ชุมชนแฟลต ทบ.สามเสน
24. ชุมชนม. อาคารพิบูลพัฒนา
25. ชุมชนสุขสวัสดิ์
26. ชุมชนวัดมะกอกส่วนหน้า
27. ชุมชนวัดมะกอก (กลางสวน)
28. ชุมชนบุญชูศรี
29. ชุมชนแฟลต ตชด. ลือชา

#### 2.4.6 ยุทธศาสตร์เขต

1. เขตพญาไทมีสภาพแวดล้อมที่ดี และเมืองที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
2. เขตพญาไทมีวิถีชีวิตและสังคมเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
3. เขตพญาไทมีเศรษฐกิจที่ดี ส่งเสริมธุรกิจการเงิน การท่องเที่ยว และการบริการ
4. เขตพญาไทมีวิถีชีวิตพอเพียง
5. เขตพญาไทมีการเดินทางที่สะดวก รวดเร็ว ประหยัดและปลอดภัย
6. เขตพญาไทมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีจิตสำนึกด้านวัฒนธรรม การศึกษา
7. เขตพญาไทมีการบริหารจัดการที่ดี โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม และมีการบริการที่ทันสมัย

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่นำมาใช้ประโยชน์กับงานวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท ซึ่งผู้ศึกษา ได้ศึกษาค้นคว้ามีดังนี้

อคุลย์ ทองจำรูญ (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล เขตพื้นที่อำเภอแก่งศรีภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ผลจากการศึกษาพบว่าบุคลากรของเทศบาล มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อ พิจารณารายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้าน ความสัมพันธ์ในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน คือด้านที่มีระดับแรงจูงใจสูงที่สุดตามลำดับแรก ผลการศึกษาโดยใช้สถิติเชิงอนุมานพบว่า อายุ และระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา ทั้งนี้พบว่าอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานมาก จะมีแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษามากด้วย หน่วยงานต้นสังกัดจึงควรส่งเสริมให้พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมานาน ได้รับสวัสดิการ และการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม เพื่อส่งเสริมพนักงานกลุ่มนี้ให้มี ประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ มากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ภาณุวัฒน์ ราชสมัคร(2557) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของ

ข้าราชการตำรวจตามหลักอิทธิบาท 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ ด้านวิมังสา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ระดับการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการตำรวจตามแนวคิดของทฤษฎีแรงจูงใจ มีระดับการปฏิบัติหน้าที่โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการตำรวจตามแนวคิดของทฤษฎีแรงจูงใจ มีระดับการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับความคิดเห็น ปานกลางทุกด้าน ด้านปัจจัยกระตุ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท 4 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม ของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ในด้าน ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ป้องกัน ปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ รายได้ไม่เพียงพอ การแทรกแซงในการพิจารณาความดีความชอบ และขาดอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย ส่วนข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรปลูกฝัง ศรัทธา ความเชื่อมั่น และความ ไว้วางใจให้เกิดขึ้นแก่ประชาชน ผลจากสัมภาษณ์ แรงจูงใจมีความสำคัญมากต่อการทำงาน โดยเฉพาะในการบริหารงาน โดยเมื่อหากมีการกระตุ้นอันมีแรงจูงใจด้านต่างๆ เช่น ความเจริญก้าวหน้าในสิ่งที่คิดทำ หรือความสำเร็จตามที่ต้องการ จะทำให้การบริหารงานนั้นมีความสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และ บรรยากาศในการทำงานและการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับบุคคล การจัดการเรื่องวัสดุอุปกรณ์ ต่างๆ การจัดการเกี่ยวกับสถานที่ปฏิบัติงาน เพราะว่สิ่งเหล่านี้จะมี ส่วนในการทำให้เกิดสภาพการ ปฏิบัติงานที่ดีจึงจะช่วยโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ

ณิชา คงสืบ (2558) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานวัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มี ผลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา: บริษัท ลิสซิ่ง แห่งหนึ่ง เขต กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20 - 30 ปี สถานภาพ โสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการทำงานเป็นทีม โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็น

สมาชิกที่ดีของ องค์การมีผลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา: บริษัท ลิซซิ่ง แห่งหนึ่ง เขต กรุงเทพมหานคร อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วิวัฒน์ แสงเพชร (2558) ได้ศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การศึกษาพบว่า เพศ สถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ยกเว้นอายุงาน และรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัญญาพร ฐิติพงษ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2559) ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอน สตรัคชั่น จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ส่วนมากเป็นระดับพนักงาน ประสบการณ์ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ย 12,001-20,000 บาท โดยรู้จัก บริษัทจากเพื่อนแนะนำ และมีปัญหา/อุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับสูง ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ ประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ด้านเวลา ร่องลงมาเป็นด้านปริมาณงาน ถัดไปเป็นด้านค่าใช้จ่าย และสุดท้าย ด้านคุณภาพงาน ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม พบว่า แรงจูงใจด้าน ความรับผิดชอบและด้านการนิเทศงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถพยากรณ์โดย ภาพรวมได้ ร้อยละ 73.70

ประเสริฐ อุไร (2559) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30 – 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อายุงาน 5-10 ปี ตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท ผลการศึกษาปัจจัยด้านองค์กร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท เอจีซี ออโตโม ทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในส่วนของปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจ โดยรวมทั้ง อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1 ด้าน ความสุขในการทำงาน 2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ด้านความมี ประสิทธิภาพ ในภาพรวม แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ยุทธศิลป์ อุทโท (2559) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสัสดี ในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสัสดีในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ข้าราชการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัย ค่าจ้าง ข้าราชการสัสดีในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามทั้งระดับชั้นยศนายพัน ระดับชั้น ยศนายร้อย และระดับชั้นยศนายสิบ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ระดับชั้นยศ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม คือ ควรได้รับการแบ่งปันจากรายได้พิเศษอื่นอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ และควรมีจริยธรรมในการปกครองบังคับบัญชา มีคุณธรรมในการ พิจารณาความดีความชอบ

ธนัญพร สุวรรณคาม (2559) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง จำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์ สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .46, p < .01$ ) ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .61; p < .01$ ) และตัวแปรแรงจูงใจในการ

ทำงาน ความพึงพอใจในงานสามารถร่วมกัน ทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 39.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นนทา โสรรัตน์ และ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2559) ได้การศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีผล ต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และความขัดแย้งระหว่างบุคคลไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ฉัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร ประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.10 สถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 50.90 วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 85.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.20 ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.90 ชั้นยศ สิบเอกคิดเป็นร้อยละ 22.12 และมีตำแหน่งหัวหน้าชุดยิงคิดเป็น ร้อยละ 30.53 จากการศึกษาผู้วิจัยได้ตัวแบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ทหาร ประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในประเด็นลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับ ความรู้ความสามารถสูงสุด ปัจจัยจำนวนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชามีระดับความคิดเห็นในประเด็นการได้รับการสนับสนุนในทุก ๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาสูงสุด 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความ เชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรสูงสุด 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นใน ประเด็นความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรสูงสุด และ 4) ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีระดับความคิดเห็นในประเด็นงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิตสูงสุด

ชนะนิตา บุญญติพงษ์ (2560) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการให้บริการของบุคลากร สานักงานสรรพากรภาค 7 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการให้บริการของผู้ตอบ แบบสอบถามอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจำนวนสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการ ให้บริการของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะ การให้บริการของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่



ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการให้บริการของบุคลากร สำนักงานสรรพากรภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มี 4 ปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ (2) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (3) ปัจจัย ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (4) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน แนวทางที่ได้จากการศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยทั้ง 4 นั้นมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการให้บริการของสำนักงานสรรพากรภาค 7

วัลลีย์ ศรีประภากรณ์ และคณะ (2560) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ผลการศึกษา พบว่าข้อมูลทั่วไปโดยส่วนมากเป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 21-30 ปีการศึกษาจบปริญญาตรีอายุ งานอยู่ในช่วง 2-5 ปีและปฏิบัติงานอยู่ในสายสนับสนุนทั่วไป ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมที่อยู่ระดับ มากถึงมากที่สุด เฉลี่ยในภาพรวมและรายด้านทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลางยกเว้นด้านการปกครองอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยอายุของบุคลากรมีผลต่อคะแนนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือด้านภาพรวม ด้านนโยบาย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ปัจจัย ระดับการศึกษาของบุคลากรมีผลต่อคะแนนคือด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านอายุงานของบุคลากรมีผลต่อคะแนนคือด้านภาพรวม และทุกๆด้าน ยกเว้น ด้านสภาพการทำงาน และปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรมีผลต่อคะแนน คือด้านความรับผิดชอบเท่านั้น

## 2.6 การทบทวนวรรณกรรม

ตารางที่ 1 ทบทวนวรรณกรรม

	เกศณรินทร์,2559	ยุทธศิลป์,2559	ปฐมวงศ์,2557	ประเสริฐ,2559	ศุภพัรัตน์,2557	ณัฐวัตร,2560	ณิชา,2558	ชนะนิตา,2560	เฉลิม,2557	กรองกาญจน์,2554	ความถี่
1.เพศ	✓		✓	✓						✓	4
2.อายุ	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8
3.ระดับการศึกษา	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓	7
4.รายได้	✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓	7
5.อายุงาน	✓			✓	✓	✓	✓			✓	6
6.ตำแหน่ง	✓	✓	✓	✓		✓	✓				6
7.ความสำเร็จในงาน	✓		✓	✓						✓	4
8.ได้รับการยอมรับ	✓		✓	✓		✓	✓		✓		6
9.ลักษณะงาน	✓		✓	✓		✓	✓		✓		6
10.ความก้าวหน้า	✓		✓	✓		✓			✓		5
11.ความรับผิดชอบ	✓		✓	✓							3
12.ความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน	✓		✓	✓		✓			✓		5
13.ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	✓			✓		✓					3
14.ความมั่นคงในงาน	✓		✓	✓		✓	✓				5
15.ความเป็นอยู่ส่วนตัว			✓			✓					3
16.นโยบายและการบริหาร	✓		✓	✓		✓		✓			5

จากการทบทวนวรรณกรรมจำนวน 10 เล่ม ผู้วิจัยเลือกตัวแปรที่มีคะแนนตั้งแต่ 5 คะแนนขึ้นไป และเลือกตัวแปรที่มีความสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพญาไทในการสร้างกรอบแนวคิด