

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่

1. การบริหารจัดการการปกครองท้องถิ่นที่อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี
 - ข้อมูลพื้นฐานอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี
 - ข้อมูลเกี่ยวกับผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของผู้ปกครองท้องถิ่น
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้อง
 - ทฤษฎีความต้องการ
 - ทฤษฎีสองปัจจัย
 - แนวคิดและทฤษฎีขวัญกำลังใจ
 - ทฤษฎีการจูงใจ
 - แนวคิดความพึงพอใจ
 - แนวคิดรูปแบบพฤติกรรม
 - ทฤษฎีค่าจ้าง
 - แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ
 - แนวคิดเกี่ยวกับเกียรติยศ และอำนาจ
3. ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการศึกษา

1. การบริหารจัดการการปกครองท้องที่อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

ข้อมูลพื้นฐานอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

1. ประวัติอำเภอชะอำ

เดิมชะอำมีชื่อว่า “ชะอาน” เล่ากันว่าในสมัยกรุงศรีอยุธยาครั้งสมเด็จพระนเรศวรมหาราชและสมเด็จพระเอกาทศรถ ยกทัพมาทางใต้เพื่อไปปราบปรามพม่าทางด้านสิงขร ทรงนำทัพมาทางใต้ ทรงนำทัพผ่านมาที่เมืองนี้ แล้วพบว่ามีบึงน้ำขนาดใหญ่ จึงให้หยุดทัพ เพื่อให้ไพร่พล ช้าง ม้าพักผ่อนและล้างอานม้า จึงได้ชื่อว่า “ชะอาน” ต่อมาชื่อนี้จึงเพี้ยนมาเป็น “ชะอำ”

ชะอำครั้งอดีตเริ่มมีความเจริญทางด้านทางท่องเที่ยว ตั้งแต่ทางรถไฟสายใต้สร้างมาถึงในราวปี 2549 ชายหาดชะอำเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่รู้จักกันมานานแล้ว แต่ในอดีตยังไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร จนกระทั่งปี พ.ศ. 2464 พระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระนราธิปประพันธ์พงศ์ และพระบรมวงศานุวงศ์ ตลอดจนข้าราชการบริพารในสมัยนั้นได้ออกสำรวจพื้นที่ชายทะเลที่ชะอำ ได้ทรงมาจับจองที่ดินชายทะเลตำบลชะอำ ซึ่งแต่เดิมนั้นเป็นตำบลในเขตการปกครองของอำเภอนายาง

พื้นที่ชายทะเลชะอำเมื่อสำรวจครั้งแรกยังเป็นป่าอยู่ ส่วนด้านชายทะเลเป็นดงกระบองเพชร ป่าหนามเสมาสลับกับต้นมะขามเทศและต้นรัก ชาวบ้านชะอำส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำนา ทำไร่สับปะรด และทำการประมง มีหมู่บ้านชะอำตั้งอยู่หลังสถานีรถไฟบ้านชะอำ ซึ่งเป็นทิศตะวันตกของทางรถไฟ มีหมู่บ้านชายทะเลซึ่งเป็นหมู่บ้านเล็ก ๆ คือบ้านปากคลอง และบ้านหนองแจว ต่อมาเมื่อชะอำเริ่มเป็นที่รู้จักว่าเป็นเมืองชายทะเลที่สงบเงียบ ธรรมชาติสวยงาม อีกทั้งมีแหล่งน้ำจืดที่อุดมสมบูรณ์ทำให้มีราษฎรอพยพมาปลูกสร้างบ้านเรือนอยู่อาศัยเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จากชุมชนเล็ก ๆ ขยายตัวเป็นชุมชนใหญ่มีการรวมตัวจัดตั้งเป็นหมู่บ้านให้ชื่อว่าหมู่บ้าน “สหคาม” โดยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้โปรดเกล้าแต่งตั้งพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระนราธิปประพันธ์พงศ์เป็นผู้ใหญ่บ้านคนแรก

พระบรมวงศเธอกรมพระนราธิปประพันธ์พงศ์ ได้ทรงวางผังเมืองชะอำ วางผังตัดถนน และมีพระประสงค์เพื่อให้ชะอำเป็นที่พักตากอากาศตามแผนพัฒนาชะอำที่พระองค์ได้ทรงจัดทำขึ้น โดยมีกรมหมื่นพิทยาลงกรณ์ เจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี และพระยามโนปกรณ

นิติธาดา ร่วมเป็นที่ปรึกษา แผนพัฒนาชะอำมุ้งที่จะสร้างความเจริญให้ชะอำทั้งด้าน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ พร้อมทั้งการให้บริการด้านการท่องเที่ยว โดยแบ่งการพัฒนา เป็น 2 ระยะ คือ ระยะแรกและระยะยาว ระยะแรกเป็นการจัดสรรที่ดินชายทะเลด้านทิศตะวันตก สำหรับแผนระยะยาวมุ้งที่จะสร้างความเจริญให้กับบ้านเมืองและจัดตั้งเป็นชุมชนพักผ่อน ตากอากาศ การพัฒนาชะอำได้ดำเนินไปตามแนวทางที่พระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระนราธิป ประพันธ์พงศ์ ได้วางไว้ระยะหนึ่ง จนต่อมาในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 7 พระองค์ทรงเล็งเห็นถึงความสำคัญเรื่องการเจริญเติบโตในเขตชุมชนชายทะเลชะอำ อันเป็นสถานที่พักผ่อนตากอากาศ จึงมีพระราชดำริตั้งกรรมการวางแผนพัฒนาบริเวณชายทะเล ชะอำ ให้เป็นสถานที่ตากอากาศสมบูรณ์แบบ โดยมีการสร้างสิ่งสาธารณูปโภคต่าง ๆ อาทิเช่น ไฟฟ้า น้ำประปา ถนนหนทาง โรงเรียน ฯลฯ และจึงโปรดเกล้าให้ร่างพระราชบัญญัติการจัดสร้าง บำรุงสถานที่ท่องเที่ยวชายทะเลทิศตะวันตก พุทธศักราช 2469 ขึ้น และได้ทรงลงพระปรมาภิไธย ประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ ในปีพุทธศักราช 2469 ทำให้ชะอำในปัจจุบันเป็นเมืองที่มี ชื่อเสียงระดับโลกในการเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางทะเลของประเทศไทย ซึ่งมีนักท่องเที่ยวทั้ง ชาวไทย และชาวต่างประเทศมาท่องเที่ยวในอำเภอชะอำ ไม่ต่ำกว่าหนึ่งล้านคนต่อปี จึงเป็น อำเภอที่มีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงมาก ซึ่งเห็นได้จากการมีเขตเทศบาลถึง 2 แห่ง คือ เทศบาลเมืองชะอำ ในตำบลชะอำ และเทศบาลตำบลนายาง ใน ตำบลนายาง ดอนขุนห้วย และ เขาใหญ่ ซึ่งผลแห่งความเจริญเติบโต ทำให้อำเภอชะอำมีความหลากหลายในด้านเชื้อชาติ ศาสนาและวัฒนธรรม

2. สภาพทางภูมิศาสตร์

2.1 ลักษณะที่ตั้ง

ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของจังหวัดเพชรบุรี เป็นระยะทาง 40 กิโลเมตร

- ที่ว่าการอำเภอชะอำ ห่างจากถนนเพชรเกษมไปทางทิศตะวันตก 500 เมตร

ใกล้เทศบาลเมืองชะอำ และสถานีรถไฟบ้านชะอำ

- มีเนื้อที่ประมาณ 660.65 ตารางกิโลเมตร หรือ 412,888.75 ไร่

2.2 อาณาเขต

- ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

- ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

- ทิศตะวันออก ติดกับอ่าวไทย

- ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

2.3 เขตการปกครอง

- ตำบลชะอำ (เขตเทศบาลเมืองชะอำ)	18	ชุมชน
- ตำบลเขาใหญ่	11	หมู่บ้าน
- ตำบลนายาง	9	หมู่บ้าน
- ตำบลคอนขุนห้วย	7	หมู่บ้าน
- ตำบลบางเก่า	9	หมู่บ้าน
- ตำบลหนองศาลา	8	หมู่บ้าน
- ตำบลไร่ใหม่พัฒนา	8	หมู่บ้าน
- ตำบลสามพระยา	8	หมู่บ้าน
- ตำบลห้วยทรายเหนือ	7	หมู่บ้าน
รวมตำบล 9 ตำบล	หมู่บ้าน 67	หมู่บ้าน 18 ชุมชน

2.4 จำนวนประชากร

มีประชากรทั้งสิ้น 68,324 คน แยกเป็น ชาย 33,390 คน หญิง 34,934 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ยต่อพื้นที่ประมาณ 103 คน / ตารางกิโลเมตร ประชากรสามารถแยกเป็นรายตำบล ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 2.1

จำนวนประชากรและครัวเรือน อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

พ.ศ. 2549

ลำดับที่	ตำบล	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)	หลังคาเรือน
1	ชะอำ	14,718	15,330	30,048	19,776
2	เขาใหญ่	4,346	4,628	8,974	2,563
3	นายาง	1,814	2,029	3,843	1,019
4	ดอนขุนห้วย	2,419	2,571	4,990	1,320
5	บางเก่า	2,059	1,963	4,022	1,347
6	หนองศาลา	1,210	1,341	2,551	681
7	ไร่ใหม่พัฒนา	2,586	2,784	5,370	1,589
8	สามพระยา	2,098	2,130	4,228	1,284
9	ห้วยทรายเหนือ	1,918	1,958	3,876	1,123

ที่มา: สำนักทะเบียนอำเภอชะอำ (ข้อมูล ณ เดือน ตุลาคม 2549)

3. สภาพทางสังคม

3.1 การศึกษา

- มหาวิทยาลัย 2 แห่ง
- ประถมศึกษามี 26 โรงเรียน มัธยมศึกษา 4 โรงเรียน โดยเป็นของเอกชน 2 แห่ง รัฐ 28 แห่ง (เทศบาล 9 แห่ง)
- อาชีวะ (วิทยาลัยเกษตร) 1 แห่ง
- วิทยาลัยนานาชาติ (เอกชน) 2 แห่ง

- ระบบการศึกษานอกโรงเรียน มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชน 6 แห่ง และ ห้องสมุดประชาชน 1 แห่ง

3.2 การศาสนาและศิลปวัฒนธรรม การศาสนา ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประมาณร้อยละ 90 ศาสนาอื่น ๆ ประมาณร้อยละ 10

มีสถาบันหรือองค์กรทางศาสนา

- วัด, ที่พักสงฆ์ จำนวน 31 แห่ง

- มัสยิด จำนวน 3 แห่ง

- ศาลเจ้า จำนวน 1 แห่ง

3.3 การสาธารณสุขมีการให้บริการด้านสาธารณสุข โดยมีสถานบริการ ดังนี้

- โรงพยาบาล ขนาด 60 เตียง จำนวน 1 แห่ง

- สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จำนวน 1 แห่ง

- สถานีอนามัยประจำตำบล/หมู่บ้าน จำนวน 13 แห่ง

- ร้านขายยาแผนปัจจุบัน จำนวน 16 แห่ง

ข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของผู้ปกครองท้องถิ่น

1. ค่าตอบแทนรายเดือนในการปฏิบัติหน้าที่แบ่งตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.2

อัตราค่าตอบแทนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2549

ตำแหน่ง	อัตรา (บาท)
กำนัน	5,000
ผู้ใหญ่บ้าน	4,000
สารวัตรกำนัน	2,500
ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง	2,500
ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ	2,500

ที่มา: สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

หมายเหตุ: เริ่มใช้ตั้งแต่เดือน เมษายน 2549

2. สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของผู้ปกครองท้องที่ที่กฎหมายกำหนดให้มีดังนี้

2.1 เงินตอบแทนกรณีเสียชีวิต

กรณีกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ เสียชีวิตไม่ว่าจากกรณีใด ๆ จะได้รับเงินตอบแทนตำแหน่งสำหรับเดือนที่ตายตลอดทั้งเดือนและกับอีกจำนวน สามเท่าของเงินตอบแทนตำแหน่งเดือนสุดท้ายเป็นค่าช่วยเหลือในการทำศพ (ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนตำแหน่งและเงินอื่น ๆ ให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2538)

วิธีการดำเนินการ เมื่อกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ เสียชีวิตให้ทายาทนำหลักฐานการเสียชีวิต หลักฐานการเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ติดต่อกับเสมียนตราอำเภอ

2.2 เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ จะได้รับเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร สำหรับบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย คนที่ 1 ถึงคนที่ 3 นับเรียงตามลำดับการเกิดก่อนหลังที่ศึกษาอยู่ไม่เกินชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญและสายอาชีพ ทั้งสถาบันการศึกษาของรัฐบาลและเอกชน (ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนตำแหน่ง และเงินอื่น ๆ ให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ พ.ศ.2529)

วิธีการดำเนินการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ นำใบเสร็จรับเงิน ที่จ่ายเป็นค่าบำรุงการศึกษาของบุตร นำไปเบิกกับเสมียนตราอำเภอ

2.3 ค่ารักษาพยาบาล

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ และบุคคลในครอบครัว ได้แก่

- บุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ
- คู่สมรส
- บิดาหรือมารดา

ได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในสถานพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีสิทธิได้รับบัตรประกันสุขภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ส่วนสิทธิในการใช้บริการ ห้องพิเศษ และอาหารพิเศษต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเอง ทั้งนี้ ผู้อำนวยการหรือหัวหน้าสถานพยาบาลมีอำนาจใช้ดุลยพินิจให้สิทธิลดหย่อนหรือยกเว้นค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ได้

(ระเบียบกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยบัตรประกันสุขภาพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543)

วิธีการดำเนินการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ต้องทำบัตรประกันสุขภาพ เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการขอเข้ารับบริการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข

2.4 เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษาใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ในเขตจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสตูล ที่สามารถพูดและใช้ภาษาไทยและภาษายาวีได้ดีทั้งสองภาษา จะได้รับเงินเพิ่มพิเศษคนละ 50 บาท ต่อเดือนตามนโยบายความมั่นคงแห่งชาติเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ (มติ ครม. 4 พฤศจิกายน 2523)

2.5 ส่วนลดค่าโดยสารรถไฟ

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล และสารวัตรกำนัน จะได้รับส่วนลดค่าโดยสารรถไฟครึ่งราคาทุกชั้น (หนังสือการรถไฟฯ ที่ พ.5/คส.1/11 ลงวันที่ 22 มีนาคม 2516)

สำหรับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านยังไม่ได้รับสิทธิลดค่าโดยสารรถไฟ

วิธีการดำเนินการ ขอให้รับรองจากอำเภอว่าเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ (ใบรับรองดังกล่าวมีอายุ 6 เดือน) และนำไปรับรองดังกล่าวพร้อมแสดงบัตรประจำตัวเวลาซื้อตั๋ว

2.6 การฌาปนกิจสงเคราะห์

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล หรือสารวัตรกำนัน สามารถสมัครเป็นสมาชิก ฌ.ป.น ได้ โดยชำระค่าสมัคร 10 บาท และชำระเงินสงเคราะห์เมื่อสมาชิกคนอื่นเสียชีวิต ศพละ 50 สตางค์ (ระเบียบกรมการปกครอง ว่าด้วยฌาปนกิจสงเคราะห์กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล และสารวัตรกำนัน พ.ศ. 2530)

วิธีการสมัคร สมัครได้ที่ ที่ว่าการอำเภอ/กิ่งอำเภอ ที่ผู้สมัครมีภูมิลำเนา

วิธีการรับเงินค่าทำศพ ให้ทายาทเป็นผู้ยื่นคำร้องขอรับเงินสงเคราะห์จาก นายอำเภอท้องที่ ซึ่งสมาชิกมีภูมิลำเนาตามที่ปรากฏในทะเบียนสมาชิก

2.7 การช่วยเหลือเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือราชการ

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ เมื่อประสบภัยขณะปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือราชการ จะได้รับการช่วยเหลือ ตามพระราชบัญญัติสงเคราะห์ผู้ประสบภัยเนื่องจากการช่วยเหลือราชการ การปฏิบัติงานของชาติ หรือการ ปฏิบัติตามหน้าที่มนุษยธรรม พ.ศ. 2543 โดยให้ผู้ประสบภัยหรือทายาทอื่นยื่นแบบคำขอรับเงินสงเคราะห์ ผู้ประสบภัยพร้อมหลักฐานที่เกี่ยวข้องถึงนายอำเภอซึ่งเป็นท้องที่ ที่เกิดเหตุ ดังนี้

1. กรณีสูญเสียอวัยวะหรือสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งหรือทุพพลภาพหรือป่วยเจ็บจนไม่สามารถใช้กำลังกายหรือความคิดประกอบอาชีพได้ตามปกติ หรือพิการทุพพลภาพขนาดหนัก ให้ยื่นแบบคำขอรับพร้อมหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ก. หลักฐานหรือคำสั่งในการช่วยเหลือราชการ การปฏิบัติงานของชาติ หรือ การปฏิบัติตามหน้าที่มนุษยธรรม

ข. รายงานการสอบสวนข้อเท็จจริง

ค. รายงานการสอบสวนของพนักงานสอบสวน หรือคำพิพากษาของศาล (ถ้ามี)

ง. หลักฐานการสอบสวนพยานผู้รู้เห็นเหตุการณ์และหลักฐาน ที่เกี่ยวข้อง อื่น (ถ้ามี)

จ. ใบรับรองแพทย์ที่ทางราชการรับรองซึ่งตรวจและให้ความเห็นว่า ผู้นั้น สูญเสียอวัยวะหรือสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งหรือทุพพลภาพหรือป่วย เจ็บจนไม่สามารถใช้กำลังกายหรือความคิดประกอบอาชีพได้ตามปกติ หรือพิการทุพพลภาพ ขนาดหนัก

2. กรณีผู้ประสบภัยถึงแก่ความตาย ให้ทายาทผู้ประสบภัยยื่นแบบคำขอ รับ พร้อมหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ตามข้อ 1 ก-ง พร้อมทั้งแนบหลักฐานเพิ่มเติม คือหลักฐานเกี่ยวกับการตาย หลักฐานเกี่ยวกับทายาท หลักฐานเกี่ยวกับคู่สมรส หลักฐานเกี่ยวกับบุตร หลักฐานแสดง การเป็นผู้ปกครองโดยชอบด้วยกฎหมาย หรือผู้พิทักษ์แล้วแต่กรณี

- การสอบสวนข้อเท็จจริง

(1) เมื่อนายอำเภอได้รับคำขอรับเงินสงเคราะห์แล้วให้สอบสวน ข้อเท็จจริง และช่วยเหลือในการให้ได้มาซึ่งหลักฐานประกอบคำขอรับ แล้วให้เสนอคำขอรับพร้อม หลักฐานไปยัง ผู้ว่าราชการจังหวัด ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำขอรับ ถ้ามีความจำเป็นก็ ขอให้ขยายเวลาต่อ ผู้ว่าราชการ จังหวัด หากเห็นสมควรก็ให้ส่งขยายได้ไม่เกิน 15 วัน ในกรณีที่ นายอำเภอขอให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องสอบสวนข้อเท็จจริง หรือขอให้ส่งหลักฐานเพื่อ ประกอบการพิจารณา ให้ส่วนราชการนั้นถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการให้โดยเร็ว

(2) เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดได้พิจารณาคำขอรับเงินสงเคราะห์และ หลักฐานต่าง ๆ เห็นว่าถูกต้องแล้วให้ส่งคำขอรับพร้อมหลักฐานไปยัง เลขาธิการคณะกรรมการ สงเคราะห์ผู้ประสบภัย (อธิบดีกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง) ทั้งนี้ ถ้าผู้ว่าราชการจังหวัด เห็นว่าสมควรสอบสวนข้อเท็จจริง หรือ เห็นควรขอหลักฐานเพิ่มเติม ก็ให้ดำเนินการได้แต่ต้องส่ง คำขอรับพร้อมหลักฐานไปยังเลขาธิการฯ ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้รับเรื่อง (ระเบียบ กระทรวงการคลังว่าด้วยการขอรับเงิน การพิจารณา และการขยายระยะเวลา ในการขอรับเงิน

สงเคราะห์เนื่องจากการ ช่วยเหลือราชการ การปฏิบัติงานของชาติหรือการปฏิบัติตามหน้าที่
มนุษยธรรม พ.ศ. 2543

2.8 เครื่องราชอิสริยาภรณ์

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้ดำรงตำแหน่งหนึ่งหรือหลายตำแหน่ง รวมกันเป็นเวลา
ไม่น้อยกว่า 5 ปี บริบูรณ์ หรือได้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งหรือหลายตำแหน่งต่อเนื่องกัน เป็น
เวลาไม่น้อยกว่า 3 ปีบริบูรณ์ นับแต่วันที่ได้ดำรงตำแหน่งจนถึงวันก่อนวันพระราชพิธีเฉลิม
พระชนมพรรษา (5 ธันวาคม) ของปีที่ขอพระราชทานไม่น้อยกว่า 60 วัน (นับถึงวันที่ 6 ตุลาคม
ของปีที่จะขอพระราชทาน) มีสิทธิขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามลำดับชั้น ดังนี้

ตารางที่ 2.3

สิทธิขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามลำดับชั้น

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

ว่าด้วยการเสนอขอพระราชทานเครื่องราช

อิสริยาภรณ์ฯ พ.ศ. 2536

ตำแหน่ง	ชั้นเครื่องราชฯ ที่ขอได้
กำนัน	จ.ท.ม. - จ.ท.ช. - บ.ม. - บ.ช. - จ.ม. - จ.ช.
ผู้ใหญ่บ้าน	จ.ง.ม. - จ.ง.ช. - จ.ท.ม. - จ.ท.ช. - บ.ม. - บ.ช.
แพทย์ประจำตำบล	จ.ง.ม. - จ.ง.ช. - จ.ท.ม. - จ.ท.ช.
สารวัตรกำนัน	จ.ง.ม. - จ.ง.ช. - จ.ท.ม. - จ.ท.ช.
ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน	จ.ง.ม. - จ.ง.ช. - จ.ท.ม. - จ.ท.ช.

ที่มา: สำนักบริหารการปกครองท้องที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

หมายเหตุ: จ.ง.ม. = เหรียญเงินมงกุฎไทย จ.ท.ม. = เหรียญทองมงกุฎไทย

บ.ม. = เบญจมาภรณ์มงกุฎไทย จ.ม. = จัตุรตาภรณ์มงกุฎไทย

2.9 เงินรางวัล

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ที่มีผลงานดีเด่นประจำปี จะได้รับรางวัล ดังนี้

ตารางที่ 2.4
หลักเกณฑ์การแบ่งชั้นเงินรางวัลของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
พ.ศ. 2538

ตำแหน่ง	รางวัลยอดเยี่ยม	รางวัลชั้นที่ 2
กำนัน	รางวัลละ 3,000 บาท อำเภอละ 1 รางวัล (ยกเว้นอำเภอที่ได้รับรางวัลยอดเยี่ยมแล้ว)	รางวัลละ 3,000 บาท อำเภอละ 1 รางวัล (ยกเว้นอำเภอที่ได้รับรางวัลยอดเยี่ยมแล้ว)
ผู้ใหญ่บ้าน	รางวัลละ 2,000 บาท อำเภอละ 1 รางวัล (ยกเว้นอำเภอที่ได้รับรางวัลยอดเยี่ยมแล้ว)	รางวัลละ 2,000 บาท อำเภอละ 1 รางวัล (ยกเว้นอำเภอที่ได้รับรางวัลยอดเยี่ยมแล้ว)
แพทย์ประจำตำบล	รางวัลละ 1,000 บาท อำเภอละ 1 รางวัล (ยกเว้นอำเภอที่ได้ รับรางวัลชั้นที่ 1 แล้ว)	รางวัลละ 1,000 บาท อำเภอละ 1 รางวัล (ยกเว้นอำเภอที่ได้ รับรางวัลชั้นที่ 1 แล้ว)
สารวัตรกำนัน	รางวัลละ 1,000 บาท อำเภอละ 1 รางวัล (ยกเว้นอำเภอที่ได้ รางวัลชั้นที่ 1 แล้ว)	รางวัลละ 1,000 บาท อำเภอละ 1 รางวัล (ยกเว้นอำเภอที่ได้ รางวัลชั้นที่ 1 แล้ว)
ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน	รางวัลละ 1,000 บาท (ยกเว้นอำเภอที่ ได้รับรางวัลชั้นที่ 1 แล้ว)	รางวัลละ 1,000 บาท (ยกเว้นอำเภอที่ ได้รับรางวัลชั้นที่ 1 แล้ว)

ที่มา: สำนักบริหารการปกครองท้องที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีความต้องการ

พรรณราย ทริพย์ประภา (2548, น. 5-7) กล่าวว่า คนเราใช้เวลามากกว่าครึ่งหนึ่งของชีวิตเพื่อการทำงาน แสดงว่าการทำงานต้องมีสิ่งจูงใจ หรือต้องการอะไรบางอย่างหรือหลาย

อย่างจากการทำงาน ซึ่งงานสามารถตอบสนองตามทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ตามที่ อับบราแฮม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้กล่าวไว้ โดยแบ่งเป็น

1. ความต้องการทางสรีรวิทยา (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อการดำรงชีวิตเบื้องต้นของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย เป็นต้น ซึ่งเป็นความต้องการอันดับแรกของมนุษย์

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Selfty needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยในร่างกาย และมั่นคงในทรัพย์สิน

3. ความต้องการมีส่วนร่วม และมีความรัก (Belongingness and love) การต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการการคบหาสมาคม และความรักจากผู้อื่น

4. ความต้องการชื่อเสียง และได้รับการนับถือจากผู้อื่น (Esteem needs) การต้องการได้รับการยอมรับจากสังคม ต้องการให้ผู้อื่นมองเห็นคุณค่า

5. ความต้องการที่จะได้แสดงความสามารถของตน (Self-Actualization) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาและแสดงศักยภาพความสามารถของตนเพื่อตนเองและผู้อื่น

ซึ่งหากงานสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านั้นได้ บุคลากรก็จะมีขวัญกำลังใจ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีความต้องการโดย เดวิด ซี. แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) ได้นำเสนอว่ามนุษย์มีความต้องการ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Achievement Needs) มนุษย์มีความต้องการความสำเร็จ จึงกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีการวางแผน สร้างวิสัยทัศน์ ใช้ยุทธศาสตร์ในการทำงาน มีวินัยในการทำงาน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จในงาน

2. ความต้องการความผูกพัน (Needs for Affiliation) มนุษย์มีความต้องการรู้จัก มีความรักความเข้าใจ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล

3. ความต้องการอำนาจบารมี (Needs for Power) มนุษย์ชอบอยู่เป็นหมู่คณะ เป็นพวก จึงต้องการมีอำนาจบารมี และมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

ตารางที่ 2.5

เปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์กับแมคเคลแลนด์

อับบราแฮม มาสโลว์	เดวิด ซี. แมคเคลแลนด์
ความต้องการที่จะได้แสดงความสามารถของตน	ความต้องการความสำเร็จ
ความต้องการชื่อเสียง และการนับถือจากผู้อื่น	ความต้องการอำนาจบารมี
ความต้องการมีส่วนร่วม และมีความรัก	ความต้องการความผูกพัน
ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	
ความต้องการทางสรีรวิทยา	

ทฤษฎีสองปัจจัย

ทฤษฎีสองปัจจัยโดยเฟรดอริค เฮอริเบอร์ก (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2542, น. 100-101) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งพบว่าความรู้สึกที่ดีนั้น จะมีคู่ไปในบริบทของงานในเนื้องาน เป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน นั่นคือ ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivation Factor) เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือหรือการได้รับการยกย่องชมเชย ลักษณะของงาน โอกาส ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ การได้รับการพัฒนา เป็นต้น ส่วนอีกปัจจัยหนึ่งมิได้ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แต่ขาดหรือมีไม่เพียงพอไม่ได้ เพราะหากไม่มีหรือมีไม่เพียงพอจะทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจ นั่นคือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เช่น นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร สภาพการทำงาน เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีขวัญกำลังใจความหมายของขวัญกำลังใจ

วิจิตร อวระกุล (2525, น. 200) ให้ความหมายของขวัญ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ทำงาน เป็นความสนใจของบุคคลในกลุ่มที่จะมุ่งหน้าทำงานในความรับผิดชอบของตนอย่างไม่ลดละ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ศจี อนันต์นพคุณ (2542, น. 64) ให้ความหมายของขวัญ หมายถึง สภาพจิตหรือความรู้สึกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยสะท้อนออกมาทางพฤติกรรมถึงลักษณะการทำงานที่มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจ มีความพึงพอใจ มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน

ศราวุธ คงคานนท์ (2542, น. 4) ให้ความหมายของขวัญ หมายถึง สภาวะทางด้านจิตใจ กำลังใจ ซึ่งแสดงออกต่อการปฏิบัติงาน เช่น ความกระตือรือร้น ความพึงพอใจ และภาวะการปรับตัว เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจที่ดี การประสิทธิผลการปฏิบัติงานก็จะดีไปด้วย

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2542, น. 396) ขวัญ คือ ทศนคติ ความตั้งใจ แรงจูงใจ เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจและด้วยความมานะบากบั่น นอกจากนี้ขวัญยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกแห่งการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกภายในที่แสดงออกต่อหน่วยงานหรือการทำงาน โดยมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความตั้งใจ กระตือรือร้น ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมาย ทั้งในหน้าที่เฉพาะตัว และให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งหากขวัญกำลังใจดี ผลการปฏิบัติงานจะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ หากขวัญกำลังใจไม่ดี ไม่มีความกระตือรือร้น ไม่ต้องการทำงาน งานที่ออกมา ก็จะไม่มีประสิทธิภาพ และเกิดผลเสียแก่องค์กร

การแสดงออกซึ่งสภาพขวัญกำลังใจ

ขวัญกำลังใจเป็นความรู้สึกนึกคิดที่อยู่ในจิตใจของคน ไม่สามารถวัดได้โดยตรง ต้องใช้การวัดโดยทางอ้อม และขวัญกำลังใจก็มีสภาพไม่คงที่ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คืออาจมีสภาพสูงระยะหนึ่ง ต่ำระยะหนึ่ง ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับสิ่งเร้าต่าง ๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ลักษณะที่แสดงออกซึ่งสภาพขวัญกำลังใจ คือ พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกมาต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผู้กล่าวไว้หลายท่าน ดังนี้

ศจี อนันต์นพคุณ (2542, น. 68-70) กล่าวว่า สภาพขวัญกำลังใจจะแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรม คือ

1. พฤติกรรมที่แสดงว่ามีขวัญดี สรุปได้ดังนี้
 - มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ให้ความช่วยเหลือองค์กรในขณะที่มีงานรีบด่วนหรืองานพิเศษด้วยความเต็มใจ
 - มีความพึงพอใจในการทำงาน สนุกกับงานและมีความรับผิดชอบ
 - มีความสามัคคีไม่แตกแยก

2. พฤติกรรมที่แสดงว่ามีขวัญไม่ดี สรุปได้ดังนี้

- บรรยากาศการทำงานในองค์กรไม่แจ่มใส
- การทำงานมีความผิดพลาด เชื้อถือไม่ได้
- มีการลางาน ขาดงานบ่อยกว่าปกติ
- ปริมาณของผลงานลดลง เชื้อชล่า ไม่กระตือรือร้น

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2542, น. 396-397) กล่าวว่า ขวัญต่ำหรือขวัญเสีย จะเกิดปรากฏการณ์ในทางลบเพิ่มขึ้น เช่น สัมพันธภาพของบุคคลในองค์กรห่างเหิน การติดต่อสื่อสารจะมีในเฉพาะกลุ่มเล็ก ๆ การพูดจาเย้ยหยันจะเกิดขึ้นเนื่อง ๆ ซึ่งอาจนำไปสู่ความรู้สึกไม่พอใจอย่างรุนแรง บุคคลจะเกิดความท้อถอย เบื่องาน ตรงข้าม ขวัญสูงหรือขวัญดี จะมีการแสดงออกของการเพิ่มขึ้นในเรื่องความจงรักภักดี ความคิดริเริ่ม ความสนใจ ความภาคภูมิใจ การร่วมมือด้วยความสมัครใจ

สรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจมีสภาพไม่คงที่ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ๆ การที่บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี หรือไม่ดีสามารถวัดได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมา คือ พฤติกรรมที่แสดงออกในทางสร้างสรรค์ถือว่ามีขวัญกำลังใจดี หากพฤติกรรมที่แสดงออกมากในทางทำลาย ถือว่าขาดขวัญกำลังใจ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจ

ศจี อนันต์นพคุณ (2542, น. 66-68) กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจ แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ปัจจัยทางด้านบุคคล ประกอบด้วย

สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต ซึ่งหากสุขภาพกายและสุขภาพจิตไม่ดี ย่อมไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้

2. ปัจจัยทางด้านวัตถุ ประกอบด้วย

- ผลประโยชน์เกื้อกูลกัน คือ การได้รางวัล ค่าตอบแทน เงินเดือนที่เป็นธรรม รวมทั้งสวัสดิการที่เพียงพอ เป็นสิ่งจูงใจที่ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่

- โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน การที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานสูงขึ้น จากความสามารถในการทำงาน จะทำให้มีขวัญกำลังใจในการทำงานได้ดี

- ความมั่นคงปลอดภัย บุคคลที่รู้สึกว่ตำแหน่งงานที่ทำมีความมั่นคง ไม่ถูกให้ออกจากตำแหน่ง หรือปลดออกง่าย ๆ จะทำให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดี แต่หากค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการไม่พอเพียง ย่อมทำให้การทำงานด้อยประสิทธิภาพลง เชื้อชล่า ไม่กระตือรือร้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2539, น. 163-164) กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ

1. การติดต่อสื่อสารและความเข้าใจในดีต่อกัน
2. ชั่วโมงในการทำงานที่เหมาะสม
3. การแข่งขันที่เป็นการแข่งขันกับตนเอง
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
5. ความร่วมมือกันทำงานจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า
6. สภาพการทำงาน
7. ความศรัทธาในหัวหน้างาน
8. วิธีการบริหารของหัวหน้างาน
9. ความพึงพอใจในการทำงาน

สรุปว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจมีหลายประการ ซึ่งองค์กรต้องหมั่นตรวจสอบและปรับปรุง ให้คนในองค์กรรู้สึกมีขวัญกำลังใจที่ดี ซึ่งจะทำให้การทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมาย

การวัดขวัญกำลังใจ และสิ่งบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2542, น. 403) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจนั้นเกี่ยวข้องกับทัศนคติของบุคคลซึ่งเป็นเรื่องนามธรรมจับต้องไม่ได้ ดังนั้นจึงเป็นเรื่องยากแก่การวัดอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะทัศนคตินั้นขึ้นอยู่กับอารมณ์และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่ก็ยังมีทางที่จะศึกษาสำรวจละวัดขวัญในการทำงานได้ เช่น วิธีการสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม การเก็บบันทึก ซึ่งการจะใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีร่วมกันนั้น ต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบหลายอย่าง ได้แก่ ความชำนาญ เวลา ค่าใช้จ่าย เนื้อหาของเรื่องที่จะศึกษา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้ศึกษาว่าจะเลือกใช้วิธีใดให้เหมาะสมและได้ผลที่ถูกต้อง

ชูเกียรติ ก่อเกิด (2531, น. 39-41) ได้กล่าวถึง ลักษณะที่ชี้ให้เห็นถึงสภาพของขวัญทั้งที่แสดงว่าขวัญดี และแสดงว่าขวัญเสีย ดังนี้

ขวัญดี

1. การแสดงออกของบุคคลในการสร้างบรรยากาศของหน่วยงานให้แจ่มใสร่าเริง
2. การดำเนินงานราบรื่นเรียบร้อยไม่ขัดแย้ง
3. การทำงานของบุคคลสนุกกับการทำงาน
4. สมาชิกในหน่วยงานจะช่วยเหลือกันเสนอแนะช่วยชี้ข้อบกพร่องเพื่อแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

5. การวิพากษ์วิจารณ์คำติชม เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ใจ
6. สมาชิกในหน่วยงานมีความเสียสละเอื้อเฟื้อ พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือหน่วยงานนอกเหนือจากหน้าที่ประจำแม่ในยามฉุกเฉิน
7. ยอมรับการมอบหมายหน้าที่พิเศษนอกเหนือไปจากงานในหน้าที่อย่างเต็มใจ
8. แม้จะมีเหตุการณ์ผิดปกติ สมาชิกในหน่วยงานยังคงสภาพความเป็นอยู่อย่างปกติสุข

ขวัญเสีย

1. มีอาการผวาตื่นตื่นต่อข่าวและเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ง่าย
2. มีบรรยากาศเศร้าสร้อย บุคคลไม่ร่าเริงแจ่มใส
3. มีการลา การขาดงาน การมาทำงานสายเพิ่มขึ้นอย่างผิดปกติ
4. มีการลาออกหรือโยกย้ายเพิ่มขึ้นอย่างผิดปกติ
5. ขาดความสามัคคีในหน่วยงาน มีการทะเลาะเบาะแว้ง
6. ผู้บังคับบัญชาให้ความเฉยเมยเย็นชาต่อผู้บังคับบัญชา พยายามหลีกเลี่ยงไม่พบปะ
7. แสดงอาการแข็งก้าว กระด้างกระเดื่อง อารมณ์ไม่ดีหงุดหงิด วิจาร์ณมีเรื่องหยุ่มหยม
8. แสดงความไม่สนใจงาน มักแสดงประหนึ่งว่าทำงานและมีงานยุ่งตลอดเวลาแต่งานไม่เสร็จสักที ชอบเดินไปเดินมาไม่ตั้งใจทำงานจริงจัง

การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ณัฐนิดา ศศิธร (2547, น. 16-17) ได้สรุปวิธีการสร้างขวัญกำลังใจดังนี้

1. การสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน
 2. การพึงพอใจในการทำงาน
 3. การกำหนดเงินเดือนค่าจ้างที่เป็นธรรม
 4. การมีเครื่องมือวัดผลสำเร็จในการทำงานที่เป็นธรรม
 5. การจัดสวัสดิการที่ดี
 6. การบำเหน็จรางวัลการชมเชย
- สมพงษ์ เกษมสิน (2519, น. 228-231) ได้กล่าวถึงวิธีการที่จะเสริมสร้างบำรุงขวัญกำลังใจ ดังนี้
1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน
 2. กำหนดมาตรฐานและสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จการปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้

3. การกำหนดเงินเดือนค่าจ้างที่เป็นธรรม เหมาะสมแก่ตำแหน่ง และค่าครองชีพ
4. สร้างความพึงพอใจในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถความคิดริเริ่ม
5. สร้างความสามัคคีเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร
6. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างขวัญกำลังใจมีหลายวิธี ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในองค์กรได้อย่างเพียงพอ ผลงานที่มีประสิทธิภาพก็จะตามมา

ทฤษฎีการจูงใจ

การจูงใจ (Motive) ซึ่งในภาษาละติน คือ Movere แปลว่าเคลื่อนที่ ซึ่งแรงจูงใจจะทำให้เกิดพฤติกรรมขึ้นมาอย่างต่อเนื่องและมีเป้าหมาย ซึ่งแรงจูงใจเกิดจากความต้องการ โดยแบ่งเป็น 2 ประการ คือ ความต้องการทางกาย และความต้องการทางจิต (สิริอร วิชชาวุธ, 2542, น. 225) ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน เช่น

สุพัตรา สุภาพ (2536, น. 212) การจูงใจเป็นศาสตร์และศิลป์เพื่อชักนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเป้าหมาย

มัลลิกา จุลธรรมมาสน์ (2543, น. 19) การจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือรางวัล การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งยู่ให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่สัญญาไว้เกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ

ทฤษฎีการจูงใจ (ERG Theory) ของแอลเดอร์เฟอร์ เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งน่าจะแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

E (Existence Needs) ความต้องการอยู่รอด ได้แก่ ความปรารถนาทางด้านร่างกาย ความปลอดภัยในชีวิต ซึ่งสามารถแสดงออกได้ชัดเจน ในเรื่องของค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอจะดำรงชีวิตอยู่ได้

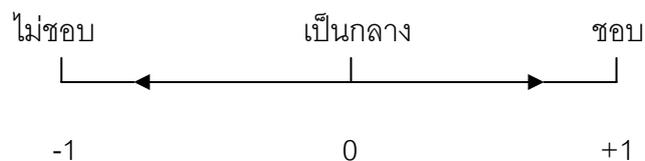
R (Relatedness Needs) ความต้องการการสัมพันธ์ ได้แก่ ความต้องการด้านสังคม โดยเฉพาะการมีสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

G (Growth Needs) ความต้องการเจริญก้าวหน้า ได้แก่ ความต้องการที่มนุษย์จะผลักดันตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความสำเร็จของชีวิต

ซึ่งการจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเช่นไรนั้น มีหลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลที่เราต้องการให้แสดงพฤติกรรมว่าต้องการอะไร ซึ่งอาจมีหลายอย่าง และแต่ละอย่างก็ต้องมีค่าพอกับการที่จะทำให้เกิดแรงกระตุ้นให้กระทำได้

ทฤษฎีการจูงใจในการทำงานด้วยความคาดหวังของวรูม (Vroom's VIE Expectancy Theory of Motivation) ได้กำหนดตัวแปรการจูงใจมนุษย์ไว้ 3 ตัวแปร คือ

1. คุณค่าของผลงานที่ทำ (Valence) หมายถึงผลลัพธ์หรือผลตอบแทน หรือความก้าวหน้าที่จะได้รับจากการทำงาน หรือปฏิบัติงานนั้น ๆ ว่ามีคุณค่าจากติดลบหรือไม่ชอบไปหาจุดศูนย์และเพิ่มเป็นบวก เพราะเป็นความชอบ เช่น การทำงานใดเสี่ยงภัย เป็นงานที่เกิดปัญหาได้เสมอ จึงติดลบได้ (ไม่ชอบ) ส่วนในงานที่ไม่เสี่ยงภัย แต่ไม่มีความสำคัญมาก คุณค่าของผลงานจึงมีค่าเป็นศูนย์หรือใกล้ศูนย์ สำหรับงานที่มีคุณค่า ไม่เสี่ยงภัย ได้ผลตอบแทนมากจะเป็นบวก (ชอบ)



2. ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึงการที่มนุษย์จะกำหนดความเป็นไปได้ที่จะได้ผลตอบแทน หรือรางวัล หรือความก้าวหน้า โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความพยายาม ความตั้งใจ ความขยัน การใช้อิทธิพลอื่น ๆ ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้ความคาดหวังเป็นผลสำเร็จ มนุษย์ที่มีความคาดหวังสูงจะใช้ความพยายามมาก มนุษย์ที่มีความคาดหวังต่ำจะใช้ความพยายามน้อยหรือไม่มีความพยายามหรือเฉื่อยชาในการทำงาน

3. เครื่องมือ (Instrumentality) หมายถึงระเบียบ กฎเกณฑ์ ที่ใช้ถือปฏิบัติในองค์กร ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับระดับความคาดหวังและผลของการจูงใจ เช่น หากคาดหวังจะได้เงินค่าตอบแทนเพิ่ม โดยจะต้องมีผลงานมากก็จะขยันทำงานมากขึ้น แต่ถ้าการได้ค่าตอบแทนเพิ่มไม่ได้อยู่ที่การมีผลงานมาก หรือไม่มีการเพิ่มค่าตอบแทน เพราะเป็นระเบียบตายตัว ก็จะไม่ขยันทำงานเพิ่ม

แนวคิดความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นภาวะอารมณ์ ทัศนคติ ซึ่งเป็นผลจากการได้รับรู้ หรือได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ โดยสำหรับในเรื่องของการทำงานหากมีภาวะอารมณ์ในทางบวกจะช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพหรืออยู่ในระดับมาตรฐาน แต่หากเป็นลบก็จะส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาตามแต่ระดับความไม่พึงพอใจ เช่น การตั้งใจทำงานลดลง อาชญากรรมน้อย การทุจริต หรือไม่พึงพอใจมากจนถึงขั้นลาออก ซึ่ง องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของมนุษย์ (สรั้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2542, น. 141-149) ประกอบด้วย

1. ความมั่นคงปลอดภัย มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
 2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
 3. ชื่อเสียง การดำเนินงานของหน่วยงาน
 4. ค่าจ้าง โดยต้องมีความเป็นธรรม มีความเหมาะสม สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ปฏิบัติงานต้องดูแลดำรงชีวิตอยู่ได้ และมีโอกาสเพิ่มขึ้น
 5. ความสนใจในลักษณะของงาน
 6. การควบคุมบังคับบัญชา มีการบังคับบัญชาที่ดีทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
 7. ลักษณะทางสังคม การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในที่ทำงานได้อย่างมีความสุข
 8. การติดต่อสื่อสาร มีการติดต่อสื่อสารที่ดี มีข้อมูลข่าวสารที่แน่ชัด
 9. สภาพการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน
 10. สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ
- หากองค์ประกอบใดมีน้อยหรือไม่มีก็จะส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจได้

แนวคิดรูปแบบพฤติกรรม

พฤติกรรมหมายถึง การกระทำต่างที่แสดงออกมาเป็นคำพูดหรือภาษาท่าทาง ซึ่งบ่งบอกความรู้สึกภายในจิตใจเราได้ ซึ่งพฤติกรรมทุกชนิดย่อมมีสาเหตุ และเมื่อเกิดพฤติกรรมนั้น ๆ ขึ้นมาแล้วย่อมเกิดผลแห่งพฤติกรรมนั้น ๆ ตามมา ซึ่งอาจจะเป็นผลดีหรือผลเสียก็ได้ (Wilson, Terrence G., 1986, p. 239-240 อ้างถึงใน พรรณราย ทรัพย์ะประภา, 2548, น. 1-2) ซึ่งแนวคิดดังกล่าว เรียกว่า $A \rightarrow B \rightarrow C \rightarrow$ Model of Behavior

A-Antecedents หมายถึง มูลเหตุจูงใจให้เกิดพฤติกรรมหรือสาเหตุแห่งพฤติกรรม สาเหตุนั้น ๆ อาจเป็นสาเหตุแท้จริงหรือสาเหตุจากการคาดคะเนก็ได้ โดยอาจมีสาเหตุเดียวหรือหลายสาเหตุก็ได้

B-Behavior หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมา อาจเป็นพฤติกรรมที่เป็นคำพูดหรือไม่ใช่คำพูด เช่น น้ำเสียง สีหน้า

C-Consequences หมายถึง ผลที่เกิดตามมาจากการแสดงพฤติกรรมนั้น ถ้าเป็นผลดีก็มีแนวโน้มให้คงพฤติกรรมนั้น ๆ ต่อไป แต่ถ้าเป็นผลเสียก็มีแนวโน้มให้เกิดการยุติในพฤติกรรมนั้น

ทฤษฎีค่าจ้าง

1. ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2542, น. 9)

ทฤษฎีนี้มีแนวคิดที่ต้องการให้ค่าจ้างเป็นไปอย่างยุติธรรม เพราะค่าจ้างและราคาสินค้ามีลักษณะคล้ายกัน ค่าจ้างยุติธรรมควรเป็นค่าจ้างที่คนงานได้รับและนายจ้างยินยอมจ่ายให้ตามจำนวนเพียงพอที่ทำให้ลูกจ้างดำรงชีวิตอยู่ได้ตามฐานะในชุมชนมาตรฐานที่เป็นอยู่และความเคยชิน

2. ทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2542, น. 9)

ทฤษฎีนี้กล่าวว่าค่าจ้างของแรงงานในสังคมอุตสาหกรรมจะมีแนวโน้มอยู่ที่ระดับพอประทังชีพเสมอ เพียงพอเท่าที่จะเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว ถ้าค่าจ้างสูงเกินระดับพอประทังชีพ แรงงานจะเข้าสู่ตลาดมากขึ้น ทำให้การเสนอขายแรงงานมีมากขึ้นเรื่อย ๆ ดึงเอาค่าจ้างกลับลงมาสู่ระดับพอประทังชีพเช่นเดิม ในทำนองเดียวกันหากค่าจ้างต่ำกว่าระดับพอประทังชีพ ปริมาณการเสนอขายแรงงานจะลดลง ในที่สุดอัตราค่าจ้างจะค่อย ๆ สูงขึ้นจนมาอยู่ในระดับพอประทังชีพอีก

3. ทฤษฎีผลผลิตเพิ่ม (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2542, น. 9)

ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญต่อนายจ้างที่จะกำหนดปัจจัยการจ้างคนงาน โดยนายจ้างจะจ้างแรงงานไปเรื่อย ๆ ตราบใดที่ผลผลิตเพิ่ม จนเมื่อเพิ่มปัจจัยคนงานไปเรื่อย ๆ จนจุด ๆ หนึ่งที่ผลผลิตนั้นลดน้อยลง นั่นคือ ค่าจ้างที่คนงานได้รับเท่ากับค่าจ้างของผลผลิตที่เขาทำได้ นายจ้างจะไม่มีการจ้างคนงานเพิ่มอีก เพราะค่าจ้างสูงกว่าค่าของผลิตภัณฑ์นั้น

ทฤษฎีนี้ในยุคเดิมคิดว่า เมื่อค่าจ้างสูงขึ้นทำให้ตนมีรายได้เลี้ยงดูคนในครอบครัว และจะขยายครอบครัวได้ ทำให้มีแรงงานมากเกินไป แต่ปัจจุบันกลับสวนทาง คือเมื่อค่าจ้างสูงขึ้น ครอบครัวกลับเล็กลง

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจซื้อของค่าจ้าง (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2542, น. 10)

ทฤษฎีนี้สนับสนุนเรื่องค่าจ้างสามารถลดลงได้เมื่อเศรษฐกิจตกต่ำ ซึ่งเดิมเคยเชื่อว่าค่าจ้างเป็นเพียงต้นทุนการผลิต แต่ค่าจ้างเป็นส่วนประกอบสำคัญของอุปสงค์ อุปทานสินค้าและบริการด้วย ลูกจ้างเป็นทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภคสินค้า ถ้านายจ้างจ่ายค่าจ้างสูงขึ้นก็จะทำให้ลูกจ้างมีอำนาจซื้อมากขึ้น ในทางกลับกันถ้านายจ้างจ่ายค่าจ้างต่ำ ลูกจ้างไม่มีเงินซื้อสินค้าได้ นายจ้างต้องลดการผลิต เกิดผลกระทบต่อลูกจ้างต้องถูกให้ออกจากงาน เกิดภาวะการว่างงานตามมา

5. ทฤษฎีต่อรอง (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2542, น. 10)

ทฤษฎีนี้อธิบายถึงการกำหนดค่าจ้างโดยกระบวนการต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน โดยมีแนวคิดที่ว่าอัตราจ้างถูกกำหนดโดยการเจรจาต่อรอง เช่น ถ้าลูกจ้างคนใดเรียกร้องมากกว่าอัตราจ้างที่กำหนด นายจ้างก็เลือกที่จะไม่จ้าง โดยเลือกจ้างคนที่ยินยอมรับเงื่อนไข ในทางกลับกัน ถ้านายจ้างคนใดจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราที่กำหนด ลูกจ้างก็เลือกที่จะไม่ทำงานด้วย และไปหางานทำกับนายจ้างคนอื่นแทน

ตามแนวคิดนี้ในปัจจุบันอัตราค่าจ้างจะถูกกำหนดโดยการเจรจาต่อรองขององค์กร ฝ่ายลูกจ้างคือสหภาพแรงงาน กับ สมาคมนายจ้าง อัตราค่าจ้างจึงไม่อาจที่จะถูกกำหนดในอัตราที่แน่นอนที่อัตราใดอัตราเดียว เพราะ ณ อัตราจ้างใด ๆ ฝ่ายลูกจ้างก็ต้องการสูงกว่า ฝ่ายนายจ้างก็ต้องการจ่ายต่ำกว่าอัตราต่ำสุดที่ตนจะมีความสามารถจ่ายได้

6. ทฤษฎีค่าจ้างของ Marx (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2548, น. 47-62)

ทฤษฎีนี้อธิบายว่ากระบวนการกำหนดค่าจ้างที่เป็นอยู่นั้น นายทุนเป็นผู้รวบรวมมูลค่าที่สร้างโดยแรงงานแต่จ่ายกลับคืนให้แก่แรงงานระดับที่พอยังชีพ ส่วนที่เหลือเป็นมูลค่าส่วนเกิน หรือกำไร เมื่อมูลค่าทั้งหมดของสินค้าถูกสร้างขึ้นโดยแรงงาน ส่วนเกินที่นายทุนเป็นฝ่ายฉกฉวยไปจากแรงงาน ต่อมาการแข่งขันระหว่างนายทุนมีผลทำให้เกิดการสร้างสินค้าทุนเพื่อประหยัดการใช้แรงงาน สินค้าทุนสามารถใช้แทนแรงงานได้เพราะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งสาเหตุที่ต้องนำมาแทนเนื่องจากนายจ้างเห็นว่าลูกจ้างทำให้กำไรลดลง นายทุนจึงจ่ายเงินซื้อ

สินค้านำเข้าเพิ่มขึ้น และลดการใช้แรงงานลง เพื่อรักษากำไรเอาไว้ มาร์ค เห็นว่า การรวมพลังของผู้ใช้แรงงานและความขัดแย้งระหว่างชนชั้นจะทำให้ระบบนายทุนล่มสลาย

แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

สวัสดิการ คือ กิจกรรมหรือบริการที่จัดขึ้น โดยมุ่งเน้นให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกสบาย มีความมั่นคงปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะมีผลต่อครอบครัวของลูกจ้าง ให้ได้รับความสุข และช่วยให้มีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือการที่ ลูกจ้างได้รับประโยชน์มากกว่าเงินตอบแทนตามปกติ ซึ่งแนวคิดการจัดสวัสดิการนั้นมีนักวิชาการเสนอไว้หลายท่าน ดังนี้

1. แนวคิดประโยชน์เกื้อกูล

แนวคิดประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefit) มีที่มาจากแนวคิดมนุษยนิยมที่เห็นว่า นายจ้างเป็นผู้ที่มีฐานะเหนือกว่าลูกจ้างจะต้องเป็นผู้ให้ และมีใช้ด้วยการบังคับ (สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540, น. 46-48) วัตถุประสงค์ของการให้คือ รักษาลูกจ้างให้อยู่กับหน่วยงานให้นานที่สุด นายจ้างจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างเพราะเชื่อว่าจะได้รับผลตอบแทนกลับคืนสู่หน่วยงาน อย่างน้อยที่สุดก็เท่ากับทุนที่นายจ้างจ่ายไป ดังนั้นวิธีการได้มาซึ่งประโยชน์เกื้อกูลที่ลูกจ้างพึงได้รับจากนายจ้างนั้น มาจากการทำข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือด้วยความสมัครใจของนายจ้าง โดยนายจ้างต้องจ่ายอย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด

2. แนวคิดด้านค่าตอบแทน

สวัสดิการคือส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนในการทำงาน ซึ่งนอกเหนือจากเงินเดือนถือว่าเป็นรายได้พิเศษที่หน่วยงานจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อม นายจ้างจึงนำแนวความคิดด้านค่าตอบแทนมาเป็นพื้นฐานในการจัดสวัสดิการ โดยนำมารวมเป็นส่วนหนึ่งของค่าใช้จ่ายทั้งหมดในส่วนของค่าตอบแทน ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ส่วน คือ (สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และ ภาวนา พัฒนศรี, 2538, น. 18-19) คือ การจ่ายค่าตอบแทนแบบมูลฐาน การจ่ายประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ นอกจากค่าจ้าง และการจ่ายเพื่อจูงใจ

สรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการตามแนวคิดเรื่องค่าตอบแทนเป็นการเน้นการตอบแทนในรูปตัวเงินที่ให้ประโยชน์ครอบคลุมในเรื่องตัวเงินที่ให้ประโยชน์ครอบคลุมในช่วงเวลาทำงานตามปกติ และนอกเหนือจากเวลาการทำงานปกติ อันได้แก่ ค่าจ้าง โบนัส การประกันชีวิต เป็นต้น (ชณิการ์ ละเอียด, 2543, น. 18)

3. แนวคิดการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น

ชณิการ์ ละเอียด (2543, น. 19-21) กล่าวว่าแนวคิดการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นว่ามีที่มาจากผู้ประกอบการในสหรัฐอเมริกา โดยเริ่มใช้ประมาณ พ.ศ. 2520 มีลักษณะที่นอกจากบริษัทจะจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้างแล้ว ยังจัดให้มีสวัสดิการเสริมที่ลูกจ้างสามารถเลือกได้เรียกว่า “Flexible Benefits Plans” “Cafeteria Style” “Self-designated Plans” “Employee Choice Plans” ได้ตามความต้องการของตน ภายใต้เงื่อนไขที่องค์กรกำหนดหรือตกลงไว้ล่วงหน้า ซึ่งการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นนี้เป็นการจัดสวัสดิการตามความต้องการของพนักงานแต่ละกลุ่มที่มีความต้องการแตกต่างกันออกไป พนักงานแต่ละคนจะเป็นผู้เลือกสวัสดิการตามรูปแบบที่ตนต้องการ

สวัสดิการแบบยืดหยุ่นแบ่งได้เป็น 3 ประเภท (สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และ ภาวนา พัฒนศรี, 2538, น. 40 อ้างถึงใน เบญจวรรณ ประจวบลาภ, 2546, น. 25) โดยทุกประเภทมีลักษณะร่วมกันคือ สวัสดิการพื้นฐานที่เป็นกรอบขั้นต่ำ (Basic Benefit Package) ตามกฎหมาย ส่วนที่เกินจากกฎหมายกำหนดจะขึ้นกับลูกจ้างเองว่าจะเลือกแบบใดแบบหนึ่ง ดังนี้

1. The Core Cafeteria คือ นายจ้างจะต้องให้ความคุ้มครองระดับต่ำสุดแก่ลูกจ้าง ได้แก่ การประกันภัย การประกันสังคม วันพักผ่อน การรักษาพยาบาล เป็นต้น

2. The Buffet Plan คือ สวัสดิการที่นายจ้างจัดแบบรวมให้ โดยลูกจ้างมีทางเลือกคือ รับทั้งหมด หรือเลือกรับน้อยกว่าแต่จะได้รับประโยชน์ของสวัสดิการสะสมเพิ่มขึ้นเพื่อไปแลกเปลี่ยนกับสวัสดิการอื่น ๆ

3. The Alternative Plan เป็นการจัดสวัสดิการที่แตกต่างกันไป แต่สามารถนำมาตีค่าในรูปตัวเงินได้อย่างเท่าเทียม แต่ละแบบจะสนองความต้องการของลูกจ้างที่แตกต่างกันไป เช่น ลูกจ้างที่สมรสแล้วอาจต้องการสวัสดิการที่เชื่อมโยงถึงคู่สมรสและบุตร หรือลูกจ้างที่มีอายุมากอาจเลือกสวัสดิการที่เน้นความมั่นคง เช่น รางวัลอายุงาน ดังนั้น การจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นจะต้องพิจารณาตามความต้องการของลูกจ้างทั้งในด้าน อายุ เพศ การศึกษา ศาสนา สถานภาพสมรส และการนำสวัสดิการยืดหยุ่นมาใช้ต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ ความตั้งใจของ นายจ้าง สภาพและวุฒิภาวะของลูกจ้าง ความเห็นของสหภาพแรงงาน กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับเกียรติยศ และอำนาจ

เกียรติยศ

เกียรติ หมายถึง ชื่อเสียง ความยกย่องนับถือ ความมีหน้ามีตา คำเล่าลือ คำสรรเสริญ
เกียรติยศ หมายถึง เกียรติโดยฐานะตำแหน่งหน้าที่หรือชั้นวรรณะ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542, น. 147)

เกียรติ อับบราแฮม มาสโลว์ กล่าวว่า เป็นความต้องการได้ (Esteem needs) การเคารพหรือความยกย่อง การได้รับการยอมรับ ความสนใจ ความสำคัญ หรือการเห็นคุณค่า จากบุคคลอื่น ซึ่งการได้รับสิ่งดังกล่าวจะทำให้เกิดความรู้สึกมั่นใจ ภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์ มีความจำเป็นต่อโลกนี้ (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2542, น. 97-98)

อำนาจ

อำนาจ ในรากศัพท์ภาษาละติน คือ potere หมายถึงมีความสามารถเห็นอปรากฏการณ์หรือผู้อื่น (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2542, น. 235) ซึ่งมีนักคิดนักวิชาการให้ความหมายอำนาจตามรากศัพท์ ดังกล่าว คือ

ประมวล รุจนเสรี (2547, น. 1-2) อำนาจในภาษาอังกฤษ คือ power มีนิยามที่สำคัญคือ

- สภาพการครอบครองคุณภาพของจิตใจที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ
- สภาพะที่มีกำลังเพียงพอ ที่มีอิทธิพลเหนือเหตุการณ์ต่างๆทั่วโลก
- การมีอำนาจบริหารจัดการ หรือมีอิทธิพล หรือมีอำนาจหน้าที่

แมกซ์ เวบเบอร์ (Max Weber) อำนาจคือ ความน่าจะเป็นที่บุคคลบุคคลหนึ่งซึ่งมีสัมพันธภาพทางสังคมกับบุคคลอื่นในลักษณะที่สามารถทำให้ความมุ่งมาดปรารถนาของเขาเป็นผลได้โดยปราศจากการต่อต้าน

สตีเฟน ฟาน รอบบินส์ (Stephen Robbins) อำนาจ หมายถึง ความสามารถนาย ก. ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมนาย ข. ดังนั้น นาย ข. จึงกระทำบางอย่างซึ่งปกติเขาจะไม่ทำ (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2542, น. 235-237)

จากที่กล่าวมาอำนาจจึงแบ่งได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. อำนาจที่ไม่เป็นทางการ คืออำนาจนั้นเป็นความสามารถเฉพาะตัวบุคคลซึ่งไม่มีกฎหมายรองรับ มีลักษณะของการกระทำจากผู้ที่อยู่ในระดับสูงกว่าต่อผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า โดยมักจะมีคำว่าอิทธิพลกล่าวร่วมด้วย

2. อำนาจที่มีกฎหมายรองรับ เป็นอำนาจอันชอบธรรมที่ได้มาจากการยอมรับทางสังคม เพราะมีกฎหมายของแต่ละท้องถิ่นรองรับ โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลแต่อยู่ที่ตำแหน่งที่บุคคลนั้นเป็น ซึ่งอำนาจนี้มักกล่าวควบคู่กับคำว่าหน้าที่

จากที่กล่าวมาอำนาจที่ไม่เป็นทางการต่างกับอำนาจที่เป็นทางการอยู่ตรงความรุนแรง โดยอำนาจที่เป็นทางการจะรุนแรงกว่า เพราะอำนาจที่ไม่เป็นทางการหรืออำนาจอิทธิพลเกิดขึ้นโดยไม่มีกฎหมายรองรับ ดังนั้นจึงไม่อาจลงโทษผู้อยู่ใต้อิทธิพลได้ จะทำได้แต่กุศโลบาย เช่น การโน้มน้าวจิตใจ ส่วนอำนาจที่มีกฎหมายรองรับย่อมกำหนดให้บุคคลต้องรับผลของการกระทำหรือไม่ก็กระทำตามอำนาจหน้าที่นั้น ซึ่งการอธิบายหรือกล่าวถึงอำนาจจึงมักผูกพันและทับซ้อนกับหน้าที่และอิทธิพลเสมอ นอกจากการแบ่งอำนาจออกเป็นทางการและไม่เป็นทางการแล้ว ยังมีผู้แบ่งประเภทของอำนาจออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. อำนาจในการให้รางวัล อำนาจประเภทนี้เกิดจากการที่บุคคลหนึ่งมีความสามารถในการให้คุณประโยชน์หรือรางวัลกับผู้อื่น และต้องเป็นสิ่งที่มีความพอต่อผู้รับ ซึ่งรางวัลนั้นจะเป็นตัวทำให้เกิดอิทธิพลเหนือผู้รับ

2. อำนาจในการขู่บังคับ อำนาจประเภทนี้เกิดจากการที่บุคคลหนึ่งสามารถขู่บังคับให้ผู้ถูกบังคับเกิดความกลัวจึงต้องปฏิบัติตาม

3. อำนาจอันชอบธรรม อำนาจประเภทนี้เกิดจากวัฒนธรรมหรือองค์การอย่างชอบธรรมโดยหมายถึงมาจากตำแหน่งหน้าที่ที่มีกฎหมายรองรับ และอาจมาจากการยอมรับจากค่านิยมทางสังคม เช่น ความอาวุโส ทั้งนี้ผู้ที่จะมีอำนาจประเภทนี้ ต้องเป็นผู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ เพราะหากไม่มีความเหมาะสม ผู้อยู่ใต้ตำแหน่งนั้นอาจไม่เชื่อฟังผู้ดำรงตำแหน่งนั้น อำนาจก็จะไม่เกิด

4. อำนาจในการอ้างอิง อำนาจประเภทนี้เกิดจากการที่บุคคลหนึ่งสามารถดึงดูดใจบุคคลหนึ่งอันเนื่องมาจากลักษณะหรือบุคลิกภาพส่วนตัว ซึ่งทำให้บุคคลอื่นมีความสวามิภักดิ์ ซึ่งอาจเรียกว่า อำนาจบารมี แต่อำนาจนี้เป็นอำนาจที่ขึ้นอยู่กับความรู้สึกซึ่งอาจไม่คงเส้นคงวา และเป็นความรู้สึกส่วนตัวหรือการหาประโยชน์เพียงกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากเกินไป

5. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ อำนาจประเภทนี้เกิดจากการที่บุคคลมีความสามารถเชี่ยวชาญด้านใดด้านหนึ่ง ทำให้เขากลายเป็นคนที่มีความค่าและผู้สนใจในเรื่องที่เขาเชี่ยวชาญนั้น

อำนาจของผู้ปกครองท้องถิ่น โดยทั่วไปเป็นอำนาจที่ชอบธรรม เป็นอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ที่มีกฎหมายรองรับ แต่ทั้งนี้ ต้องมีความชอบธรรม ต้องเป็นผู้ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ เพราะหากไม่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งนั้นผู้อยู่ใต้ตำแหน่งนั้นอาจ

ไม่เชื่อฟังผู้ดำรงตำแหน่งนั้น อำนาจก็จะไม่เกิด ในทางตรงกันข้าม ในบางคนแม้ไม่ได้ดำรงอยู่ในตำแหน่งนั้นแล้ว หากเป็นที่ยอมรับของลูกบ้าน อำนาจจะยังคงมีต่อไป

ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ปฐมพงษ์ กิตติสาร (2547, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง เปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสวัสดิการของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบสวัสดิการและความพึงพอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีรูปแบบการจ้างในลักษณะของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการในมหาวิทยาลัย 30 คน และ พนักงานในมหาวิทยาลัย 30 คน รวม 60 คน ผลการศึกษาปรากฏว่าข้าราชการมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับมากกว่าพนักงานในมหาวิทยาลัยทุกด้าน นอกจากนั้นยังพบว่าพนักงานในมหาวิทยาลัยไม่พึงพอใจการหักเงินเดือนเพื่อนำมาเข้าในกองทุนรักษาพยาบาล ข้อเสนอแนะ คือ มหาวิทยาลัยควรเร่งปรับปรุงการจัดสวัสดิการของพนักงานให้ทัดเทียมกับสวัสดิการที่ข้าราชการได้รับเพื่อลดช่องว่างความแตกต่างของบุคลากรทั้งสองกลุ่ม

ณัฐธิดา ศศิธร (2547, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการของข้าราชการประกันสังคมต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับขวัญกำลังใจของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการในสำนักงานประกันสังคมส่วนกลาง เขตพื้นที่ และส่วนภูมิภาค จำนวน 230 คน ผลการศึกษาปรากฏว่าข้าราชการสำนักงานประกันสังคมมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และมีความต้องการสูงเรื่องความมั่นคงด้านรายได้ ความมั่นคงด้านอาชีพ และความมั่นคงด้านจิตใจ นอกจากนั้นยังต้องการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องอย่างสูงเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากอยู่ในช่วงของการปรับเปลี่ยนสถานะของหน่วยงาน ข้อเสนอแนะคือ การเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมรับรู้เสนอแนะการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น

รัชณี กิ่งทอง (2546, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ด้านอนุรักษ์ช้างไทยในองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสวัสดิการเจ้าหน้าที่ด้านอนุรักษ์ช้างไทยในองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) และความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ต่อสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่ที่ทำงานด้านอนุรักษ์ช้างไทยในองค์กรพัฒนาเอกชน 3 มูลนิธิ รวม 61 คน ผลการศึกษาปรากฏว่ามีความพึงพอใจในสวัสดิการบางประเภท แต่

ยังต้องการให้ปรับปรุงสวัสดิการเพิ่มขึ้น ข้อเสนอแนะคือ องค์กรควรจัดสวัสดิการโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมด้านการตอบสนองความต้องการ หลักการยืดหยุ่น ขวัญและกำลังใจโดยให้เจ้าหน้าที่ร่วมกันจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการ และเจ้าหน้าที่เองควรสะท้อนให้องค์กรเห็นความสำคัญของการอุทิศตนให้กับการทำงาน

ศราวุธ คงคานนท์ (2542, น. 100-101) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการเสริมสร้างกำลังขวัญในทัศนะของตำรวจจราจรในเขต บก.น.5 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการการสนับสนุนด้านกำลังขวัญของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นตำรวจในเขต บก.น.5 จำนวน 155 คน ผลการศึกษาปรากฏว่า ปัจจัยหลักในการเสริมสร้างกำลังขวัญในระดับสูงมาก คือ ด้านสุขภาพ ส่วนปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตมีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัยเสริมกำลังขวัญในระดับสูง คือ ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าและสวัสดิการต่าง ๆ ส่วนปัจจัยด้านความเพียงพอของรายได้มีผลต่อกำลังขวัญอยู่ในระดับต่ำ ข้อเสนอแนะการศึกษาพบว่า ระดับนโยบายด้านสุขภาพกาย กำหนดมาตรการส่งเสริมด้านสุขภาพร่างกาย ระดับปฏิบัติควรส่งเสริมให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี ส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกาย และระดับนโยบายด้านสวัสดิการ กำหนดมาตรการส่งเสริมสวัสดิการอย่างเพียงพอ ทั้งในระดับปฏิบัติและความเป็นอยู่ ซึ่งรวมไปถึงครอบครัวด้วย

เอกรัตน์ เปาอินทร์ (2542, น. 113-123) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อกำลังขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการปราบปรามยาเสพติด ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกำลังขวัญและกำลังใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจชุดปฏิบัติการปราบปรามยาเสพติด จำนวน 700 คน ผลการศึกษาพบว่าโดยรวมมีสภาพขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยทั้ง 8 ประการ ปรากฏว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง ส่วนความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงาน ระดับปานกลาง เรียงจากสูงไปต่ำ สำหรับลักษณะงานที่ทำ โอกาสก้าวหน้า สภาพการปฏิบัติงาน และรายได้จากการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ปัจจัยที่ต้องการได้รับการตอบสนองมากที่สุดคือ รายได้จากการปฏิบัติงาน รองลงมาคือสภาพการปฏิบัติงาน โอกาสก้าวหน้า ลักษณะงานที่ทำ สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน ความมั่นคงในงาน เจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการปราบปรามยาเสพติด ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เรียงตามลำดับ และลำดับสุดท้าย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ดังนี้

