

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงาน People's Participation in Performance

อนุกุล ศิริจันทร์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Anukul Sirijan

Chiang Mai University

E-Mail: Anukulsi@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานด้วยวัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ปฏิบัติงาน ติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนต่อการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดการมีส่วนร่วมโดย มีรายละเอียดเป็นขั้นตอนดังนี้

1. การมีส่วนร่วมด้านการวางแผน (Planning) คือ การมีส่วนร่วมในการประชุม ให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการ การกำหนดเป้าหมาย การดำเนินงาน งบประมาณ และทรัพยากรการดำเนินการล่วงหน้าของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การมีส่วนร่วมด้านการจัดสรรหาทรัพยากร (Allocation) คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการช่วยเหลือ จัดหา หรือสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์หรือเงินค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการต่างๆ ร่วมกับโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การมีส่วนร่วมในการร่วมมือประสานงาน (Co-ordination) คือ การมีส่วนร่วมในการให้ความร่วมมือ ปฏิบัติงาน ติดต่อสื่อสาร รับผิดชอบร่วมกับโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

* วันที่รับบทความ: 19 มกราคม 2562; วันที่แก้ไขบทความ 23 กุมภาพันธ์ 2562; วันที่ตอบรับบทความ: 20 มีนาคม 2562

Received: January 19, 2019; Revised: February 23, 2019; Accepted: March 20, 2019

4. การมีส่วนร่วมด้านการประเมินผล (Evaluation) คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการทำงานตามแผนงาน โครงการต่างๆ ร่วมกับโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม; ประชาชน; การบริหารงาน

Abstract

This article aims to synthesize the concept of public participation in administration with objectives. In order to create cooperation, work, communicate Public participation in educational institution management Based on the participation concept by With details as follows.

1. Participation in planning (Planning) is the participation in meetings. Giving opinions on the process of project planning, setting operational goals, budgets and resources in advance of basic education committee.

2. Participation in resource allocation means participation in the process of helping, procuring or supporting materials. Equipment or money for operating expenses in accordance with the program plan in conjunction with the school of the Basic Education Commission

3. Participation in coordination and coordination (Co-ordination) is the participation in cooperation, operation, communication Responsibility is shared with the school of the Basic Education Commission.

4. Evaluation participation is participation in the formulation of criteria. Inspect work according to project plans in conjunction with the school of the Basic Education Commission.

Keywords : People's Participation; Performance

บทนำ

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ต้องอาศัยองค์ประกอบหลายปัจจัยที่จะทำให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ เริ่มจากการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติ และการร่วมมือรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวประชาชนเอง ซึ่งการมีส่วนร่วมโดยสรุป ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมด้านการวางแผน (Planning)

2) การมีส่วนร่วมด้านการจัดแสงหาทรัพยากร (Allocation) 3) การมีส่วนร่วมในการร่วมมือประสานงาน (Co-ordination) 4) การมีส่วนร่วมด้านการประเมินผล (Evaluation) และการปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งสติปัญญาสมรรถภาพทางร่างกายที่บุคคลได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรมจากยีนในโครโมโซม และด้านสิ่งแวดล้อมจากการอบรมเลี้ยงดูที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้นพฤติกรรมการทำงานจึงแตกต่างกันไป และทำให้ประสบผลสำเร็จแตกต่างกัน โดยอาศัยทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) พูดถึงทฤษฎีการปฏิบัติงานดังนี้ 1) คนทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุดนับตั้งแต่เกิดจนถึงตาย 2) ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะมีใจแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป 3) ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้นโดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสู่ความต้องการไปในระดับสูงขึ้น (1) ความต้องการของร่างกาย (2) ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (3) ความต้องการทางสังคม (4) ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (5) ความต้องการความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อิงอาศัยทฤษฎีการจูงใจในการทำงานของเฮริชเบิร์ก.ดังนี้ 1) งานที่มีความท้าทายที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับความสำเร็จของงานเกิดความรับผิดชอบมีความรู้สึกก้าวหน้าได้รับการยกย่องและเกิดความเพลิดเพลินในงานเหล่านี้ถือเป็นสิ่งจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2) กฎในการทำงานแสงสว่างเวลาหยุดพักสิทธิของความอาวุโสค่าจ้างผลประโยชน์พิเศษและอื่นๆ ไม่เหมาะสมอาจเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานได้ 3) พนักงานจะเกิดความไม่พอใจเมื่อโอกาสที่เขาจะได้รับความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานถูกขจัดออกไปทำให้มีความรู้สึกที่ไม่ดีเกิดขึ้นและหาข้อผิดพลาดจากสภาพแวดล้อม 4) เมื่อปัจจัยด้านการจูงใจเช่นความก้าวหน้าความสำเร็จความรับผิดชอบและการยกย่องไม่ได้รับการตอบสนองผู้ปฏิบัติงานจะแสวงหาการตอบสนองความพอใจจากปัจจัยด้านการบำรุงรักษา 5) ความต้องการด้านการบำรุงรักษาจะลดลงหากความต้องการด้านการจูงใจได้รับการตอบสนองความพอใจแล้ว

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

“การที่ประชาชนเป็นผู้ทำทุกอย่าง ไม่ใช่หน่วยงานภายนอกกำหนดไป แล้วให้ประชาชนมาร่วมในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทุกอย่างต้องเป็นเรื่องของประชาชนที่จะต้องคิดขึ้นมาเอง เพื่อสังคมของชุมชนนั้นได้เห็นหรือเข้าใจสภาพการมีส่วนร่วมได้อย่างละเอียดลึกซึ้ง ตรงกับความ เป็นจริง” (อकिन ระพีพัฒน์, 2527 : 320) โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วน ร่วมในการคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติ และการร่วมมือรับผิดชอบในเรื่อง ต่างๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวประชาชนเอง (ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, 2546 : 139) สิ่งที่สำคัญของการ มีส่วนร่วม คือ การที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ได้เสียสละทรัพยากรส่วนตน เช่น ความคิด ความรู้ ความสามารถ แรงงาน เงินทุน วัสดุ เข้าไปมีบทบาทในขั้นตอนต่างๆ ของกิจกรรมด้านการจัดการควบคุม การใช้และการกระจายทรัพยากรตลอดจนปัจจัยการ ผลิตที่มีอยู่ เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2544 : 12)

ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมมี 4 ขั้นตอนคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ทุก ขั้นตอนมีความสัมพันธ์โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่ขั้นตอนการตัดสินใจเป็นประการสำคัญซึ่ง ในแนวทางการมีส่วนร่วมนั้นมุ่งให้ประชาชนเป็นผู้คิดค้นปัญหาเป็นผู้ที่มีบทบาทในทุกๆ เรื่อง ไม่ใช่ที่กำหนดให้ประชาชนปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งทุกอย่างต้องเป็นเรื่องของประชาชนที่ จะคิดซึ่งแนวความคิดนี้มีกรอบพื้นฐานและวิเคราะห์การมีส่วนร่วมดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ การริเริ่ม ตัดสินใจการดำเนินการตัดสินใจ และการตัดสินใจปฏิบัติการ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริการ และการประสานขอความช่วยเหลือ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ทางวัตถุ ผลประโยชน์ ทางด้านสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล คือ การที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทุก ขั้นตอนของการดำเนินโครงการ เริ่มตั้งขึ้นวางแผน ระบุปัญหาและความต้องการ ขึ้น ปฏิบัติการการประเมินผลและบำรุงรักษา สรุปเป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมได้ คือ ร่วมใน

การตัดสินใจ ร่วมบริจาค ร่วมปฏิบัติการ และร่วมผลประโยชน์ (Cohen & Uphoff, 1980 : 213-218)

สถาบันพระปกเกล้า (2540 : 24) แบ่งกระบวนการของการมีส่วนร่วมในลักษณะที่เป็นพลวัต หรือขั้นตอนการมีส่วนร่วมในลักษณะเป็นกระบวนการต่อเนื่อง 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน ประกอบด้วย การรับรู้ การเข้าถึงเกี่ยวกับการวางแผน และร่วมวางแผนกิจกรรม
2. การปฏิบัติการ / ดำเนินการ ประกอบด้วย การเกี่ยวข้องกับการดำเนินการ ในกิจกรรมต่าง ๆ และการตัดสินใจ
3. การจัดสรรผลประโยชน์ร่วมกัน เป็นการมีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์หรือผลกิจกรรม หรือผลของการตัดสินใจที่เกิดขึ้น
4. การติดตามประเมินผลเกี่ยวข้องกับการพยายามที่จะประเมินประสิทธิผล กิจกรรมต่าง ๆ และพิจารณาวิธีการที่จะดำเนินการต่อเนื่องต่อไป ประชาชนจะเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการคิดเกณฑ์ในการประเมินกิจกรรม

โคเฮน และ อัฟฮอฟ (Cohen, John M., and Up Hoff Norman T.) ได้กล่าวถึงแนวคิดการมีส่วนร่วมโดย มีรายละเอียดเป็นขั้นตอนดังนี้

1. การมีส่วนร่วมด้านการวางแผน (Planning) คือ การมีส่วนร่วมในการประชุม ให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการ การกำหนดเป้าหมาย การดำเนินงาน งบประมาณ และทรัพยากรการดำเนินการล่วงหน้าของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. การมีส่วนร่วมด้านการจัดแสวงหาทรัพยากร (Allocation) คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการช่วยเหลือ จัดหา หรือสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์หรือเงินค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการต่างๆ ร่วมกับโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การมีส่วนร่วมในการร่วมมือประสานงาน (Co-ordination) คือ การมีส่วนร่วมในการให้ความร่วมมือ ปฏิบัติงาน ติดต่อสื่อสาร รับผิดชอบร่วมกับโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. การมีส่วนร่วมด้านการประเมินผล (Evaluation) คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการทำงานตามแผนงาน โครงการต่างๆ ร่วมกับโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Cohen, John M., and Up Hoff Norman T. 1980 : 213 – 235)

การมีส่วนร่วมโดยสรุป ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมด้านการวางแผน (Planning) 2) การมีส่วนร่วมด้านการจัดสรรหาทรัพยากร (Allocation) 3) การมีส่วนร่วมในการร่วมมือประสานงาน (Co-ordination) 4) การมีส่วนร่วมด้านการประเมินผล (Evaluation)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอาชีพการงานประเภทใด สรุปได้ว่า หน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงดีว่าอะไรเป็นอะไร จำต้องมีการทำหน้าที่ของตนโดยเฉพาะ เช่น อาชีพให้ลุ่ล่งไปได้ด้วยดีเสียก่อน การที่คนหนึ่งทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไม่มีมลทินต่างพร้อย ย่อมเป็นการเพียงพอที่จะทำให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ก็จักรู้จักชีวิตจิตใจตนเองว่าหมายความว่าอย่างไร เป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงใหลเพียงไร เป็นต้น ถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริงๆ จังๆ ให้ดีที่สุด ให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของหน้าที่นั้น ๆ แล้วมันยังน้อยเกินไปสำหรับที่จะรู้จักตัวเอง รู้จักจักโลก รู้จักกิเลส รู้จักทุกข์ และรู้จักความดับทุกข์ เป็นต้น (พุทธทาสภิกขุ, 2543 : 253)

การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จึงอยากจะโยงเรื่องประสิทธิภาพนี้ไปถึงพระพุทธเจ้า พุทธถึงประสิทธิภาพการทำงานของพระพุทธเจ้าเพราะตอนนี้จะพูดถึงธรรมะของพระองค์ที่ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ก็ต้องแสดงให้เห็นว่าพระพุทธเจ้านั้น ทรงมีประสิทธิภาพในการทำงานมาก ชีวิตของพระองค์เป็นตัวอย่างของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพระองค์มีประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว คำสั่งสอนของพระองค์ที่ว่าจะช่วยให้มีประสิทธิภาพในการทำงานนั้น จึงจะน่าเชื่อถือจริงเพราะฉะนั้นจะเริ่มด้วยข้อความที่แสดงว่าพระพุทธเจ้าทรงมีประสิทธิภาพในการ

ทำงานในแง่ที่เป็นประวัติของพระองค์เองอย่างไรก่อน หรือว่าพระพุทธรเจ้าตรัสไว้เกี่ยวกับผลสำเร็จแห่งงานของพระองค์อย่างไร (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต), 2543 : 253) โดยที่การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การเป็นผลมาจากองค์ประกอบหลายประการ ทั้งองค์ประกอบภายนอกตัวบุคคล ซึ่งได้แก่สิ่งแวดล้อมซึ่งอาจจะเป็นบุคคล สิ่งของ เหตุการณ์ต่างๆ และองค์ประกอบภายในตัวบุคคล ได้แก่ กระบวนการทางจิตวิทยา ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ ค่านิยมและแรงจูงใจ (เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ, 2529 : 6)

ในการปฏิบัติงานนั้นจะมีผลรวมของความสัมพันธ์ระหว่าง

- 1) วัฒนธรรมประเพณีและความปรารถนาของสังคมที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง
- 2) ลักษณะขององค์การที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง
- 3) ตัวบุคคลบุคลิกภาพและความต้องการหรือความจำเป็นเฉพาะตัวของแต่ละ

บุคคล (Getzels and Guba, 1973 : 164-175)

ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนับว่ามีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะปัจจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ และทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่สำคัญๆ ดังนี้

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow)

การรู้วิธีจูงใจคนให้ทำงานอย่างมุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละ ศิลปะในการจูงใจขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำ และผู้บริหารการรู้ถึงจุดแข็งจุดอ่อนของลูกน้องก็เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาเสมอก่อนมอบหมายให้ไปทำงาน หากมอบหมายผิดคนย่อมส่งผลให้งานล้มเหลว เมื่อเลือกคนได้แล้วจะอย่างไรที่เขาคือทุ่มเทศักยภาพของเขาให้กับการทำงานได้เต็มที่ที่เป็นเรื่องท้าทายความสามารถของผู้บริหารอย่างยิ่งผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ปัจจัยอะไรที่สามารถจูงใจคนประเภทไหนจึงจะได้ผลโดยทั่วไปความต้องการของมนุษย์ตามความหมายของมาสโลว์ นิยยแต่ละคนมีความแตกต่างในความต้องการ ดังนั้น ผู้บริหารต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละคนและถูกกาลเทศะการสร้างอิทธิพล (Influence) ต่อคนเพื่อผลของงานสามารถใช้ทั้งด้านบวก (Positive Reinforcement) และด้านลบ (Negative Reinforcement) ขึ้นกับลักษณะของบุคคลนั้นแรงจูงใจหรือความต้องการของบุคลากรเป็น

สิ่งที่ผู้บริหารควรทราบเนื่องจากพฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่างๆแรงจูงใจเหล่านี้ยังมีลักษณะแตกต่างกันไปแต่ละคนอีกด้วยมาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ไว้ดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2543 : 113-115)

1) คนทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุดนับตั้งแต่เกิดจนถึงตาย

2) ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะมีใช้แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป

3) ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้นโดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสู่ความต้องการไปในระดับสูงขึ้นและความต้องการในระดับต้นจะเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับสูงขึ้นไปคนจึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้นจึงจะพัฒนาความต้องการในระดับสูงขึ้น ตามลำดับดังนี้

(1) ความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตเช่นความต้องการน้ำอาหารและยารักษาโรคเป็นต้นเพราะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการอยู่รอดของชีวิตการได้งานทำเพื่อมีรายได้จากค่าจ้างเงินเดือนสำหรับไปจัดหาสิ่งจำเป็นต่างๆมาสนองตอบความต้องการนี้

(2) ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) หลังจากร่างกายได้รับการตอบสนองในสิ่งจำเป็นต่างๆแล้วมนุษย์ก็คิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคงเช่นการต้องการได้รับสวัสดิการทางการรักษาพยาบาลการประกันภัยการมีรายได้บำเหน็จบำนาญเมื่อเกษียณอายุเป็นต้นแผนงานสวัสดิการและการให้ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆแก่พนักงานจึงเป็นเครื่องจูงใจผู้มีความสามารถได้

(3) ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) เป็นความต้องการที่จะมีโอกาสเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆโดยอยากจะสมาคมกับบุคคลอื่นรวมทั้งจะได้รับการมิตรภาพการยอมรับและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูงซึ่งจะเป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น

(4) ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถและความสำคัญในตัวของตัวเองรวมตลอดทั้งการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับและยกย่องของบุคคลอื่น

(5) ความต้องการความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (Self Actualization or Self Realization) เป็นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์มีลักษณะกว้างขวางมากแต่แต่ละคนจะมีแตกต่างกันไปตามที่แต่ละคนจะนึกคิดและถือเป็น “ความฝันอันสูงสุด” จากทฤษฎีของมาสโลว์เห็นว่ามนุษย์มีความต้องการที่เริ่มต้นจากต่ำไปหาสูงคือความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกายความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับความต้องการการยกย่องความต้องการความสำเร็จในชีวิต

เมื่อกล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อาศัยทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) 1) คนทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด นับตั้งแต่เกิดจนถึงตาย 2) ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะมีใช้แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป 3) ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้นโดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสู่ความต้องการไปในระดับสูงขึ้น (1) ความต้องการของร่างกาย (2) ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (3) ความต้องการทางสังคม (4) ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (5) ความต้องการความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง

ทฤษฎีการจูงใจของเฮริชเบิร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีการจูงใจในการทำงานของเฮริชเบิร์ก ซึ่งทำให้เข้าใจว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคนและมีได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่จะใช้บำรุงจิตใจนั้นสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่างๆ ได้แต่ไม่สามารถใช้สร้างสรรค์ความพอใจได้ดังนั้นการจะสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีจึงต้องมีการจัดและกำหนดปัจจัยทั้งที่ใช้บำรุงจิตและที่ใช้จูงใจให้มีทั้งสองอย่างควบคู่กันแยกได้ดังนี้ (Herzberg, 1957 : 153)

1) ปัจจัยที่ใช้จูงใจ (Motivators) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลต่อความพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำคือความสำเร็จความรับผิดชอบความก้าวหน้าและคุณลักษณะของงานนั้นๆ ปัจจัยดังกล่าวทำให้บุคคลมีความรู้สึกนึกคิดในด้านดีซึ่งจัดเป็นความต้องการในขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ คือ ความต้องการการยกย่องนับถือและต้องการความสำเร็จ

2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ (Hygiene or Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำปัจจัยเหล่านี้ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ซึ่งมีแนวโน้มเป็นผลที่ไม่ดีที่มักจะเกิดขึ้นภายใต้เหตุการณ์ของงานที่ทำอยู่คือ

ฐานะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานกับเพื่อร่วมงานและกับลูกน้องเทคนิคในการ
บังคับบัญชานโยบายของหน่วยงานความมั่นคงในงานสภาพการทำงาน เงินเดือนและเรื่อง
ส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพของงานที่สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งเฮ
ริชเบอร์ก ได้แก้ไขปัญหาเรื่องการจูงใจโดยพัฒนาและเพิ่มเนื้อหาของงานเพื่อให้ค่างาน
สูงขึ้นการปรับปรุงงานและการออกแบบงานใหม่จะทำให้งานต่างๆมีความหมายมากขึ้นทำ
หายความสำเร็จมากขึ้นมีการยอมรับมากขึ้นมีความรับผิดชอบสูงขึ้นก้าวหน้ามากขึ้นและ
ส่งเสริมความก้าวหน้าแต่ละคนได้ซึ่งมีผลต่อการจูงใจมากในขณะที่ปัจจัยที่มีผลทำให้ขวัญ
และกำลังใจตกต่ำนั้นผู้บริหารก็จะเพิ่มความระมัดระวังป้องกันมิให้เกิดการมองข้ามไม่สนใจ
จนกลายเป็นปัญหากระทบขวัญกำลังใจการทำงาน

ทฤษฎีการจูงใจของเฮริชเบอร์ก เป็นความต้องการทางด้านการจูงใจประกอบด้วย
ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรงกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านการบำรุงรักษาซึ่งมีความสำคัญ พอ
สรุปได้ดังนี้

1) งานที่มีความท้าทายที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับความสำเร็จของงานเกิด
ความรับผิดชอบมีความรู้สึกก้าวหน้าได้รับการยกย่องและเกิดความเพลิดเพลินในงานเหล่านี้
ถือเป็นสิ่งจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2) กฎในการทำงานแสงสว่างเวลาหยุดพักสิทธิของความอาวุโสค่าจ้างผลประโยชน์
พิเศษและอื่นๆไม่เหมาะสมอาจเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานได้

3) พนักงานจะเกิดความไม่พอใจเมื่อโอกาสที่เขาจะได้รับความรู้สึกเกี่ยวกับ
ความสำเร็จของงานถูกขจัดออกไปทำให้มีความรู้สึกที่ไม่ดีเกิดขึ้นและหาข้อผิดพลาดจาก
สภาพแวดล้อม

4) เมื่อปัจจัยด้านการจูงใจเช่นความก้าวหน้าความสำเร็จความรับผิดชอบและการ
ยกย่องไม่ได้รับการตอบสนองผู้ปฏิบัติงานจะแสวงหาการตอบสนองความพอใจจากปัจจัย
ด้านการบำรุงรักษา

5) ความต้องการด้านการบำรุงรักษาจะลดลงหากความต้องการด้านการจูงใจได้รับ
การตอบสนองความพอใจแล้ว

การนำทฤษฎีเฮริชเบอร์ก มาใช้เพื่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง
จะต้องดำเนินการดังนี้

- 1) ให้พนักงานแต่ละคนมีความพอใจขณะทำงานโดยพนักงานจะได้รับปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างพอเพียงโดยพิจารณาค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสม
- 2) จะต้องป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานมีการจัดระบบการสื่อสารติดต่อกันทั้ง 2 ทางคือจากผู้บริหารถึงพนักงานและจากพนักงานกลับมายังผู้บริหาร
- 3) จัดให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจสูงในการทำงานด้วยการจ่ายค่าจ้างในอัตราสูงมีหลักประกันในอาชีพมีอาชีพการทำงานที่ดี
- 4) จัดให้พนักงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพซึ่งจะต้องมีทั้งโอกาสตำแหน่งหน้าที่และมีจำนวนเพียงพอสำหรับความก้าวหน้าของพนักงานที่มีผลงานดี ความประพฤติดี เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะมีการวางแผนจัดกรอบอัตราค่าจ้างของบริษัทไว้เป็นแผนระยะสั้น 1-3 ปี และแผนระยะยาว 5 ปี

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีการจูงใจในการทำงานของเฮริชเบอร์เกอร์ ดังนี้ 1) งานที่มีความท้าทายที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับความสำเร็จของงานเกิดความรู้สึกมีความรับผิดชอบมีความรู้สึกก้าวหน้าได้รับการยกย่องและเกิดความเพลิดเพลินในงานเหล่านี้ถือเป็นสิ่งจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2) กฎในการทำงานแสงสว่างเวลาหยุดพักสิทธิของความเป็นอิสระ ค่าจ้างผลประโยชน์พิเศษและอื่นๆ ไม่เหมาะสมอาจเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานได้ 3) พนักงานจะเกิดความไม่พอใจเมื่อโอกาสที่เขาจะได้รับความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานถูกขจัดออกไปทำให้มีความรู้สึกที่ไม่ดีเกิดขึ้นและหาข้อผิดพลาดจากสภาพแวดล้อม 4) เมื่อปัจจัยด้านการจูงใจเช่นความก้าวหน้าความสำเร็จความรับผิดชอบ และการยกย่องไม่ได้รับการตอบสนองผู้ปฏิบัติงานจะแสวงหาการตอบสนองความพอใจจากปัจจัยด้านการบำรุงรักษา 5) ความต้องการด้านการบำรุงรักษาจะลดลงหากความต้องการด้านการจูงใจได้รับการตอบสนองความพอใจแล้ว

สรุป

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงาน ต้องอาศัยองค์ประกอบหลายปัจจัยที่จะทำให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร เริ่มจากการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติ และการร่วมมือรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบ

มาถึงตัวประชาชนเอง ซึ่งการมีส่วนร่วมโดยสรุป ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมด้านการวางแผน (Planning) 2) การมีส่วนร่วมด้านการจัดแสงหาทรัพยากร (Allocation) 3) การมีส่วนร่วมในการร่วมมือประสานงาน (Co-ordination) 4) การมีส่วนร่วมด้านการประเมินผล (Evaluation) และการปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งสติปัญญาสมรรถภาพทางร่างกายที่บุคคลได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรม จากยีนในโครโมโซม และด้านสิ่งแวดล้อมจากการอบรมเลี้ยงดูที่ไม่เหมือนกัน

ดังนั้นพฤติกรรมการทำงานจึงแตกต่างกันไป และทำให้ประสบความสำเร็จแตกต่างกัน โดยอาศัยทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) พุทธิทฤษฎีการปฏิบัติงานดังนี้ 1) คนทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุดนับตั้งแต่เกิดจนถึงตาย 2) ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะมีเชื้อแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป 3) ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้นโดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสู่ความต้องการไปในระดับสูงขึ้น (1) ความต้องการของร่างกาย (2) ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (3) ความต้องการทางสังคม (4) ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (5) ความต้องการความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อิงอาศัยทฤษฎีการจูงใจในการทำงานของเฮริชเบิร์ก.ดังนี้ 1) งานที่มีความท้าทายที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับความสำเร็จของงานเกิดความรับผิดชอบมีความรู้สึกก้าวหน้าได้รับการยกย่องและเกิดความเพลิดเพลินในงานเหล่านี้ถือเป็นสิ่งจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2) กฎในการทำงานแสงสว่างเวลาหยุดพักสิทธิของความอาวุโส ค่าจ้างผลประโยชน์พิเศษและอื่นๆ ไม่เหมาะสมอาจเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานได้ 3) พนักงานจะเกิดความไม่พอใจเมื่อโอกาสที่เขาจะได้รับความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานถูกขจัดออกไปทำให้มีความรู้สึกที่ไม่ดีเกิดขึ้นและหาข้อผิดพลาดจากสภาพแวดล้อม 4) เมื่อปัจจัยด้านการจูงใจเช่นความก้าวหน้าความสำเร็จความรับผิดชอบ และการยกย่องไม่ได้รับการตอบสนองผู้ปฏิบัติงานจะแสวงหาการตอบสนองความพอใจจากปัจจัยด้านการบำรุงรักษา 5) ความต้องการด้านการบำรุงรักษาจะลดลงหากความต้องการด้านการจูงใจได้รับการตอบสนองความพอใจแล้ว

เอกสารอ้างอิง

- ชม ภูมิภาค,(2526). *การศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม*. กรุงเทพมหานคร : สมาคม
การศึกษาแห่งประเทศไทย.
- ธงชัย สันติวงษ์.(2543). *ทฤษฎีการจูงใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช
จำกัด.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, (2529). *หลักการบริหารการศึกษา*.กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การ
พิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.(2548). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริม
กรุงเทพ.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต).(2543). *การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร
: โรงพิมพ์ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต).(2544). *การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาคณะ
สงฆ์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาทองมี สุทธิจิตโต (สะพานหล้า). (2554). “การปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า
นครหลวง ตามหลักกฏีธาบท 4 : กรณีศึกษา การไฟฟ้านครหลวง เขตวัด
เลียบ กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พุทธทาสภิกขุ, คู่มือมนุษย์ (ฉบับสมบูรณ์),(2543). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา.
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี.(2546). *หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท*. กรุงเทพมหานคร : ห้าง
หุ้นส่วนจำกัด นิติบุคคลไทยอนุเคราะห์ไทย.
- ราชบัณฑิตยสถาน.(2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542*.พิมพ์ครั้งที่ 6.
กรุงเทพมหานคร : บริษัทนานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด.
- สถาบันพระปกเกล้า.(2540). *เทคนิคการมีส่วนร่วมของประชาชนและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง*.
กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัยและพัฒนาสถาบันพระปกเกล้า.

อคิน ระพีพัฒน์.(2527). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชนบทในสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทย. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล.

Cohen, John M., and Up Hoff Norman T.,(1980). “*Participation’s Place in Rural Development: seeking Clarity though Specificity*”.World Development. (New York : Mc Grew – Hill.

Herzberg,(1957). F., et. al., Job Attitude : Review of Research and Opinion.

J.M.Cohen,& N.T. Uphoff, Partipation s place in Rural Development Seeking Clarity though Specificity. World Development 8. (March 1980).

Jacop W.(1973). Getzels and Egon G. Guba. “Social Behavior and the AdministrativeProcess”, School Review, Vol. 65.