

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอ
ห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสาร ตำราต่างๆ เพื่อใช้
เป็นกรอบในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
4. แนวคิดการปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล
5. บริบทเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

กิติ ตัชคานนท์ (2533 : 120) ให้ความหมายของ แรงจูงใจไว้ว่า เป็นพลังจิต
ที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งทำหน้าที่เร้าให้บุคคลนั้นๆ กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา พลัง
จิตดังกล่าวเกิดจากการกระตุ้นหรือเร้าต่างๆ ภายในร่างกายหรือภายนอกร่างกาย

สุพัตรา สุภาพ (2536 : 138 – 140 ; อ้างถึงใน นิพนธ์ พรหมจारी. 2550 : 31)
ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งที่ทำให้มีกำลังกายกำลังใจในการทำงานซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัย
หลายทาง เช่น งานแต่ละอย่างเหมาะสมกับบางคนเท่านั้น ถ้าได้ทำงานที่เหมาะสมจะทำให้
รักงาน นอกจากนั้นถ้าระบบการบริหารงานให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมัก

ที่ซึ่ง เช่น มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมไม่มีการถั่นแถ้งก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2543 : 111) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงาน

กึ่งกาญจน์ วรนิทัศน์และคณะ (2552 : 191) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาเริ่มต้นจากมนุษย์ต้องการ ซึ่งความต้องการดังกล่าวจะเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และแรงจูงใจจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีผลทำให้มนุษย์ได้รางวัล และผลรางวัลทำให้มนุษย์พึงพอใจ (สนองความต้องการ)

อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี (2552 : 12-13) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือปัจจัยต่างๆ ที่เป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้

สรุป แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่เกิดจากภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่งผลักดันให้เกิดพฤติกรรม กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมาไปสู่จุดประสงค์หรือเป้าหมาย

1.2 ประเภทของแรงจูงใจ

กิติ ดยัคคานนท์ (2533 : 120) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

- 1.2.1 แรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าภายในร่างกาย คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลเอง เช่น ความหิวกระหาย ความรัก ความใคร่ ฯลฯ
- 1.2.2 แรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกร่างกาย เช่น การได้รับรางวัล ค่าตอบแทน เงินเดือน ขลาบพรรคาศักดิ์ การยอมรับหรือการยกย่องนับถือจากบุคคลอื่น ๆ เป็นต้น

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม การแสดงออกมา เกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายในร่างกายและสิ่งเร้าภายนอกร่างกาย

1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537 : 210 ; อ้างถึงใน อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี. 2552 : 16) ได้แสดงแนวคิดไว้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี ดังนี้

1.3.1 ค่าตอบแทน

1.3.2 ความมั่นคงในงาน

- 1.3.3 ความเป็นเพื่อน
- 1.3.4 การยอมรับผลงาน
- 1.3.5 งานที่ดี
- 1.3.6 โอกาสก้าวหน้า
- 1.3.7 สภาพการทำงานที่สะดวก สบายและปลอดภัย
- 1.3.8 ภาวะผู้นำที่สามารถและเป็นธรรมชาติ
- 1.3.9 คำสั่งและการกำหนดทิศทางในการทำงานที่มีเหตุผล

เกติณี หงสนันท์ (2548 : 130-131; อ้างถึงใน นิพนธ์ พรหมจรรย์. 2550 : 36)

ให้ความเห็นว่าเป็นแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รวบรวมองค์ประกอบของความต้องการของข้าราชการไทย สรุปได้ ดังนี้

1. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม
2. ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หมายถึง การทำงาน การควบคุม ยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ
3. มาตรฐานและการควบคุมของหน่วยงานดี
4. มีสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ
5. ระบบการจำแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบและความสามารถ
6. การสอบแข่งขัน หรือการคัดเลือก หรือการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมเชื่อถือได้และประหยัด
7. มีการประสานที่ดีจากส่วนกลาง
8. มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น
9. มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของความต้องการของข้าราชการไทยนั้นอยู่บนพื้นฐานที่จะช่วยส่งเสริมและเสริมสร้างความมั่นคงให้กับผู้ปฏิบัติงาน

1.4 ความสำคัญของแรงจูงใจ

กิติ ตยัคคานนท์ (2533 : 121) ได้กล่าวว่า ในการที่จะทำให้มนุษย์อยากทำงานจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดความอยากที่จะทำงาน เนื่องจากแรงจูงใจมีความสำคัญ 3 ประการ คือ

14.1 ทำให้เกิดความสนใจ การเลือก และกำหนดให้ตนเอง
แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา

1.4.2 ทำให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังงาน ใ้ให้มีกิจกรรม

1.4.3 ทำให้นำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย

กึ่งกาญจน์ วรนิทัศน์และคณะ (2552 : 192) ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญ
ของการจูงใจ ดังนี้

1. ทำให้พนักงานต้องการทำงานในองค์กรเป็นปกติที่เจ้าของกิจการหรือ
ผู้บริหารต้องการพนักงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานรวมกันในองค์กร

2. ทำให้พนักงานมีความจงรักภักดี ไม่ว่าจะเป็นเวลาเวลาที่สภาพ
เศรษฐกิจขององค์กรจะดีหรือไม่ก็ตามองค์กรก็ยังต้องการให้พนักงานที่ดีและมี
ความสามารถอยู่กับองค์กรตลอดไป

3. ทำให้พนักงานรักษาระเบียบวินัย ในองค์กรหลายแห่งนั้น การขาด
งานหรือการไม่ตรงต่อเวลาของพนักงานคือพฤติกรรมที่ถือว่าเป็นปัญหาใหญ่ที่ไม่ต้องการให้
เกิดขึ้น

4. ทำให้พนักงานได้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมาก
ยิ่งขึ้น พนักงานบางคนทำงานเพียงเพื่อไม่ให้โดนไล่ออก แต่ในทางกลับกันองค์กรต้องการ
พนักงานที่มีความสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. ทำให้พนักงานทุ่มเทให้กับองค์กรมากขึ้น โดยส่วนใหญ่องค์กรมัก
ที่ความคาดหวังให้พนักงานในองค์กรทำงานให้มากกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง
ดังนั้น กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจในการปฏิบัติถือได้ว่า มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อ
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงาน ซึ่งนอกจากการปฏิบัติจะสามารถบรรลุ
วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ยังสามารถทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพอีกด้วย

1.5 วิธีสร้างแรงจูงใจ

กิติ ตย์คานนท์ (2533 : 122-125) ได้ให้แนวทางหรือวิธีการสร้างแรงจูงใจ
ดังนี้

1.5.1 การชมเชย

1.5.2 การยกย่องให้เกียรติและยอมรับ

1.5.3 การให้ความเป็นมิตร

1.5.4 การให้ความเป็นธรรม

- 1.5.5 การให้ร่วมคิด
- 1.5.6 การร่วมทำงาน
- 1.5.7 การจัดงานให้เหมาะสมกับคน
- 1.5.8 ช่วยเหลือเมื่อติดขัดหรือมีปัญหา
- 1.5.9 ให้ได้ทราบผลงาน
- 1.5.10 ให้มีการแข่งขัน
- 1.5.11 พยายามใช้อิทธิพลของกลุ่มใหญ่คึงกลุ่มเล็ก
- 1.5.12 การมีอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการทำงาน
- 1.5.13 การสร้างบรรยากาศในการทำงาน
- 1.5.14 การให้รางวัล
- 1.5.15 การทดสอบ

สรุปได้ว่า วิธีการสร้างจูงใจนั้นจะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบอร์ก

Herzberg, Barnard and synderman. (1959 : 113-115 ; อ้างถึงใน อังคณา บุญตาแสง. 2552 : 3-4) ได้ศึกษันทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญชื่อ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) มีองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ประการ คือ

1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและตนเอง โดยสามารถหาวิธีแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน เกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในความสำเร็จของงานนั้น

2) การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ การได้รับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือ ยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จทั้งจาก

ผู้บังคับบัญชา ผู้ขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) เป็นการได้รับการเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ลักษณะของงาน (work itself) เป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

2.1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintainanc factors) เป็นปัจจัยที่คงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มืออยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์กรแล้วจะเกิดการไม่ชอบงานขึ้น ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

1) นโยบายและการบริหาร (policy and Administration) มีสารครอบคลุมถึงความไม่มีประสิทธิภาพขององค์กร การทำงานซ้ำซ้อน การแก่งแย่งอำนาจซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลต่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขององค์กร

2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) เป็นความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำทางวิชาการ หรือทางเทคนิคในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) เป็นสัมพันธภาพระหว่างระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับตนเอง ในการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นองค์ประกอบที่เกิดควบคู่กับการปกครองบังคับบัญชาเสมอ เพราะหากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาหรือไม่สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้แล้ว ก็จะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ

4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working conditions) เป็นสภาพของการทำงานทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การงาน เช่น ความสะดวกสบายในการทำงาน ทำเลที่ตั้งของ

สถานที่ทำงานในการคมนาคมหรือปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน อันเป็นผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

5) เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ผูกติด (Salary and fringe benefit) เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์

ทฤษฎี สันติวงษ์ (2543 : 113-114) ได้สรุปลักษณะการจูงใจว่า จะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับความต้องการนี้ คือ

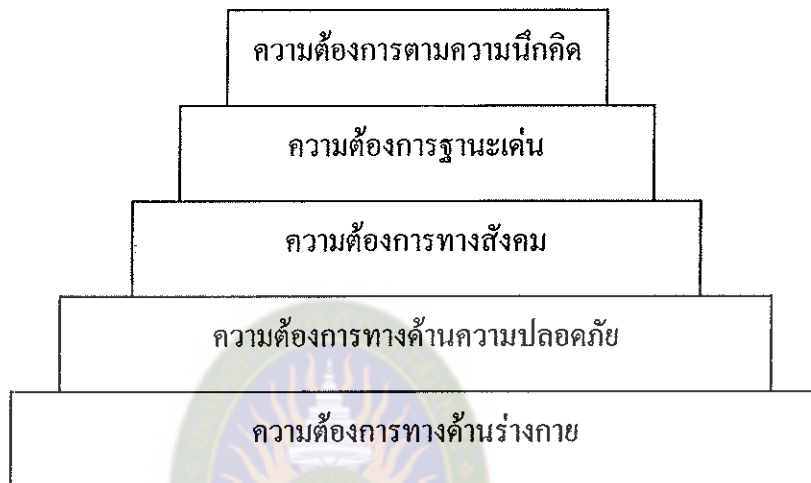
2.2.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ เช่น ความต้องการทางด้านร่างกาย คือ ที่อยู่อาศัย อาหาร น้ำ และยารักษาโรค เป็นต้น เพราะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับหารอยู่รอดของมนุษย์ การได้งานทำเพื่อมีรายได้จากค่าจ้างเงินเดือนสำหรับไปจัดหาสิ่งจำเป็นต่างๆ จึงเป็นเครื่องมือตอบสนองความต้องการอันดับแรก

2.2.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or safety needs) ภายหลังจากที่ร่างกายได้รับการตอบสนองในสิ่งจำเป็นต่างๆแล้ว มนุษย์ก็จะเริ่มคิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น การต้องการได้รับสวัสดิการทางการแพทย์พยาบาล การประกันภัย ตลอดจนการต้องการมีรายได้ บำเหน็จ บำนาญเมื่อเกษียณอายุ เป็นต้น แผนงานสวัสดิการและการให้ประโยชน์ที่ผูกติดต่างๆแก่พนักงานจึงเป็นเครื่องจูงใจผู้มีความสามารถได้

2.2.3 ความต้องการทางสังคม (Social or belonging needs) คือ ความต้องการที่จะมีโอกาสเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การต่างๆ โดยอยากจะสมาคมกับบุคคลอื่นรวมตลอดทั้งจะได้รับมิตรภาพการยอมรับและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง ซึ่งจะเป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น

2.2.4 ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or status needs) คือ ความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับในความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมตลอดทั้งการมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับและยกย่องของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่น สรรเสริญหรือนับหน้าถือตา เป็นต้น

2.2.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง เป็นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ ซึ่งจะมีลักษณะกว้างขวางมากและจะแตกต่างกันไปในแต่ละคน ตามที่แต่ละคนจะนึกคิดและถือเป็น “ความฝันอันสูงสุด” ของตนเอง



แผนภูมิที่ 1 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

2.3 ทฤษฎีของเบย์ตอน

กิติ คัยคานนท์ (2533 : 128) ได้สรุปทฤษฎีความต้องการทางจิตใจของมนุษย์ตามทฤษฎีของเบย์ตอนว่ามี 3 ประการ ได้แก่

2.3.1 ความต้องการมีความรักและมีพวก เป็นความต้องการทางจิตใจขั้นต้น เนื่องจากเราอยู่ในสังคมมนุษย์ ถ้าเขาไม่ยอมรับเราเข้าเป็นพรรคพวกของเราก็อยู่กับเขาไม่ได้ การที่จะให้กลุ่มยอมรับเข้าเป็นพวกนั้นก็ขึ้นอยู่กับตัวเรา โดยต้องยึดหลักที่ว่า “ถ้าเราต้องการจากเขา เราต้องให้เขาก่อน” หรือ “ถ้าต้องการให้เขารักเรา เราต้องรักเขาก่อน”

2.3.2 ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศและความเด่น เมื่อเรามีพรรคมีพวกและทำให้ใครๆรักใคร่เราแล้ว เราก็จะมีความต้องการหรืออยากได้สิ่งอื่นต่อไปอีก เนื่องจากความต้องการหรือค้ำหาของมนุษย์นั้นไม่มีที่สิ้นสุด สิ่งที่เราต้องการต่อไปอีกก็คือ เกียรติยศชื่อเสียง ซึ่งจะทำให้คนอื่นยอมรับนับถือและยกย่องเราและก็จะมียศทิพพลเหนือผู้อื่นได้

2.3.3 ความต้องการที่จะรักษาเกียรติยศชื่อเสียงและความเด่นนั้นให้คงอยู่ตลอดไป เมื่อสามารถกระทำตัวให้มีเกียรติยศชื่อเสียงและความเด่นแล้ว ทุกคนก็จะรักษาสภาพนั้นไว้ให้อยู่กับตนตลอดไป นับว่าเป็นความสำเร็จสมหวังในชีวิต

จากทฤษฎีทั้ง 3 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก ซึ่งได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญชื่อ ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งทั้งสองปัจจัยนี้จะช่วยส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างตั้งใจและมีความกระตือรือร้น จากทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ จะเห็นได้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความจำเป็นพื้นฐานซึ่งมนุษย์ทุกคนมีความต้องการและจะมีความต้องการเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างความเข้าใจและส่งเสริมให้ตรงกับความต้องการของมนุษย์ในแต่ละคน และทฤษฎีความต้องการทางจิตใจของมนุษย์ตามทฤษฎีของเบย์ตอน จะเห็นได้ว่า มนุษย์มีความต้องการให้เกิดการยอมรับนับถือ ตลอดทั้งการยอมรับการเข้าร่วมในกลุ่มสังคม จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน อีกทั้งการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกันจึงเป็นสิ่งสำคัญในสังคม ซึ่งจากผลการวิจัยของอ้อมอารีย์ ชีวาศรี (2552 : 79-80) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ทำงานตามความถนัด ได้ปฏิบัติงานที่ท้าทาย รวมถึงผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และมีความเป็นธรรม จะเห็นได้ว่า จากทั้ง 3 ทฤษฎีต่างมีแนวความคิดในเรื่องแรงจูงใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก ซึ่ง ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญชื่อ ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัย ค้ำจุน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

1. ความหมายของการกระจายอำนาจ

อุทัย หิรัญโต (2523 : 14) ได้ให้ความหมายการกระจายอำนาจตามความหมายของวิชารัฐศาสตร์นั้น หมายถึง การที่รัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติกระจายอำนาจบริหารให้แก่หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีอำนาจดำเนินกิจการภายในอาณาเขตของตน โดยปราศจากการแทรกแซง

โกวิทช์ พวงงาม (2543 : 28-29) ได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง การโอนกิจการบริการสาธารณะบางเรื่องจากรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนกลางไปให้ชุมชนซึ่งตั้งอยู่ในท้องที่ต่างๆ ของประเทศ หรือหน่วยงานบางหน่วยงานรับผิดชอบจัดทำอย่างอิสระจากองค์กรปกครองส่วนกลาง มี 2 รูปแบบ คือ

1. การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นหรือการกระจายอำนาจตามอาณาเขต หมายถึง การมอบอำนาจให้ท้องถิ่นจัดทำกิจการหรือบริการสาธารณะบางเรื่องภายในเขตของแต่ละท้องถิ่น และท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองตนเองพอสมควร

2. การกระจายอำนาจตามบริการ หรือการกระจายอำนาจทางเทคนิค หมายถึง การโอนกิจการบริการสาธารณะบางกิจการจากรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนกลางไปให้หน่วยงานบางหน่วยงานรับผิดชอบจัดทำแยกต่างหากและอย่างเป็นอิสระ โดยปกติแล้วจะเป็นกิจการซึ่งการจัดทำต้องอาศัยความรู้ความชำนาญทางเทคโนโลยีแขนงใดแขนงหนึ่งเป็นพิเศษ เช่น การสื่อสาร วิทยุกระจายเสียงและโทรทัศน์ การผลิตกระแสไฟฟ้า เป็นต้น

ธนสวรรค์ เจริญเมือง (2548 : 290- 295) ได้ให้แนวความคิดหรือทัศนะต่อการกระจายอำนาจ ดังนี้

การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ระบบการบริหารประเทศที่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นต่างๆ มีอำนาจในการจัดการดูแลกิจการหลายๆด้านของตนเอง ไม่ใช่ปล่อยให้รัฐบาลกลางรวมศูนย์อำนาจในการจัดการกิจการแทบทุกอย่างของท้องถิ่น กิจการที่ท้องถิ่นมีสิทธิจัดการดูแลมักจะ ได้แก่ ระบบสาธารณสุขไปโรค การศึกษาและศิลปวัฒนธรรม การดูแลชีวิตทรัพย์สิน และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ส่วนกิจการใหญ่ๆ 2 อย่าง ที่รัฐบาลกลางควบคุมไว้เด็ดขาดก็คือ การทหารและการต่างประเทศ

การเปิดโอกาสให้แต่ละท้องถิ่นดูแลจัดการปัญหาในระดับท้องถิ่นจึงมีคุณประโยชน์สำคัญอย่างน้อย 5 ด้าน คือ

1. แบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง
2. ทำให้ปัญหาในแต่ละท้องถิ่นได้รับการแก้ไขปรับปรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามความต้องการของคนในท้องถิ่นนั้นๆ
3. ส่งเสริมให้คนแต่ละท้องถิ่นได้แสดงความสามารถพัฒนาบทบาทตนเองในการดูแลรับผิดชอบท้องถิ่นของตน
4. เป็นพื้นฐานสำคัญของคนในท้องถิ่นในการก้าวขึ้นไปดูแลแก้ไขปัญหาระดับชาติ

5. เสริมสร้างความมั่นคงและเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและทั้งประเทศ เนื่องจากปัญหาต่างๆ ได้รับการแก้ไข สังคมมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า ประชาชนมีคุณภาพและมีบทบาทในการจัดการดูแลสังคมของตนเอง

ดังนั้น พอดีสรุปความหมายของการกระจายอำนาจนั้น หมายถึง การที่รัฐกระจายอำนาจทางปกครอง บางส่วนจากส่วนกลาง ไปสู่ท้องถิ่น เพื่อให้แต่ละท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

2. สาระสำคัญของแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543

มีกรอบความคิดที่สำคัญ 3 ประการ คือ (วุฒิสาร ตันไชย, 2552 : 45 – 46)

2.1 ความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกล่าวคือ ในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องคำนึงถึงการเปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบาย และการบริหารจัดการบริการสาธารณะ ตลอดจนการบริหารภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริงภายใต้ความเป็นรัฐเดี่ยว และความมีเอกภาพของประเทศ โดยเฉพาะการมีสถาบันพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ดังนั้น ในการกระจายอำนาจจึงเสมือนการมอบความรับผิดชอบในการจัดบริการสาธารณะให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องรับผิดชอบ และตอบสนองความต้องการของประชาชน ในท้องถิ่นได้อย่างอิสระ มิใช่เป็นการมอบภารกิจที่รัฐเคยดำเนินการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการแทนเท่านั้น

2.2 หลักความสัมพันธ์ของการบริหารราชการแผ่นดิน กล่าวคือ ในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปรับบทบาท อำนาจหน้าที่ ระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นใหม่ ดังนั้น บทบาทของ ราชการบริหารส่วนท้องถิ่นจะทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติตามหลักในการดำเนินกิจการของรัฐที่ เคยทำแต่เดิม ส่วนบทบาทของราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจะรับผิดชอบใน ภารกิจมหภาค และทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลการดำเนินงานของราชการ บริหารส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็น

2.3 หลักประสิทธิภาพการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวคือ ในการกระจายอำนาจต้องคำนึงถึงการเพิ่มขีดความสามารถ ประสิทธิภาพในการ บริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย เพื่อเป็นหลักประกันว่าประชาชนใน

ท้องถิ่น จะได้รับการจัดบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องเร่งพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ตลอดจนการเร่งส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่น สนับสนุน และตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า แผนกระจายอำนาจ คือ การที่รัฐได้มอบอำนาจบางส่วนให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมุ่งหวังที่จะให้มีการจัดบริการสาธารณะ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นในแต่ละพื้นที่

3. ประโยชน์ที่สำคัญของการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ (อุทัย หิรัญโต. 2523 : 16)

3.1 การกระจายอำนาจเป็นการแบ่งเบาภารกิจของรัฐบาลที่จะต้องทำในท้องถิ่นและรัฐบาลเองก็อาจทำไม่ได้ผล เพราะแต่ละท้องถิ่นมีปัญหาที่ต้องบำบัดแตกต่างกัน การแก้ปัญหาหรือจัดบริการสาธารณะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีอยู่เป็นอันมาก โดยวิธีเดียวกันย่อมไม่ได้ผล การกระจายอำนาจให้แก่แต่ละท้องถิ่นรับผิดชอบเอง องค์กรปกครองท้องถิ่นจะบริหารงานได้ตรงกับความต้องการของประชาชนมากกว่า

3.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจเก็บภาษีจากประชาชนได้โดยตรง และสามารถนำเงินนั้นไปใช้จ่ายได้ทันที การกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นบริหารงานเอง จึงชอบด้วยเหตุผลที่จะให้ประชาชนติดตามผลการใช้เงินว่าเป็นไปตามความต้องการของประชาชนเพียงใด ประโยชน์ในข้อนี้ก็คือ จะทำให้การใช้จ่ายเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนองความต้องการมากยิ่งขึ้น

3.3 การกระจายอำนาจจะทำให้ท้องถิ่นสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ได้ อย่างฉับพลันทำให้การบริหารงานเป็นไปตามความต้องการของประชาชน ได้ดีกว่ารัฐบาลทำเองเพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ใกล้ชิดกับประชาชน

3.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแหล่งฝึกฝนให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้าร่วมในการบริหารและการเมืองระดับท้องถิ่น ช่วยให้ประชาชนมีความคุ้นเคยและมีความชำนาญในการใช้สิทธิหน้าที่ของพลเมือง อันจะเป็นพื้นฐานนำไปสู่การเข้าไปมีส่วนร่วมในทางการเมืองและการปกครองระดับชาติที่ดีและถูกต้องต่อไป

สรุปได้ว่า ประโยชน์ที่สำคัญของการกระจายอำนาจ คือ การกระจายอำนาจเป็นการพัฒนาระบบอบประชาธิปไตยในท้องถิ่น ซึ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถที่จะ

บริหารจัดการท้องถิ่น โดยคนในท้องถิ่นนั้นและเพื่อท้องถิ่นของตน โดยการกระจายอำนาจ นั้นมุ่งเน้นการพัฒนาท้องถิ่นแต่ละแห่งให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่น นับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหาร ถึงแม้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นหน่วยงานราชการที่มีอิสระในการบริหารจัดการองค์กร แต่เนื่องจากเป็นองค์กรที่เกิดขึ้นใหม่ภารกิจที่จะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการบริหารงานก็นับว่าต้องมีการสร้างความเชื่อมั่นอยู่เป็นอย่างมาก ในปัจจุบันการสรรหาบุคคลเพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่งนั้นมีความจำเป็นเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานภายใต้องค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งในส่วนของนโยบาย ภายใต้กรอบกฎหมายและสิ่งแวดล้อมทั้งจากภายนอกและภายใน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงนับได้ว่ามีความจำเป็นและสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

แนวความคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

อุทัย หิรัญโต (2523 : 4) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชน ในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่าง โดยดำเนินการกันเอง เพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การมีเจ้าหน้าที่ ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุม ของรัฐหาได้ไม่เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

ทวี พันธุวาสิฏฐ์ (2531 : 12-13) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่อยู่ภายใต้หน่วยการปกครองระดับประเทศในประเทศที่เป็นรัฐเดี่ยว และอยู่กับว่า หน่วยการปกครองระดับมตรัฐในประเทศที่เป็นรัฐรวม โดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยการปกครองดังกล่าวมีความรับผิดชอบขั้นต้นต่อท้องถิ่นของตน และได้รับการรับรองให้มีอำนาจหรือมตรัฐ ซึ่งเป็นผู้ให้กำเนิด หรือจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ดังนั้น จึงอาจจะกล่าวในแง่ประชาธิปไตยว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง

เดเนียด วิท (อ่างในโกวิทย์ พวงงาม, 2543 : 20) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วย

การปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

ชเนศวร์ เจริญเมือง (2550 : 27) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่นก็คือ ระบบการบริหารและจัดการกิจการสาธารณะ และทรัพยากรต่างๆ ของท้องถิ่นภายในรัฐหนึ่ง เป็นท้องถิ่นที่มีขอบเขตชัดเจนภายในรัฐนั้น มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีโครงสร้างด้านอำนาจและหน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมายทั่วไปและ/หรือกฎหมายพิเศษ

ดังนั้น พอสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองท้องถิ่นเป็นการคัดเลือกคนในท้องถิ่นนั้นเพื่อเข้ามาบริหารจัดการตามความต้องการของคนในชุมชนเอง

2. องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

คณะกรรมการปรับปรุงระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่น (อ่างใน โกวิทพวงงาม, 2543 : 24) ได้สรุปองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

- 2.1 เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และทบวงการเมือง
- 2.2 มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งตามหลักการที่บัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ
- 2.3 มีอิสระในการปกครองตนเอง
- 2.4 มีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม
- 2.5 มีงบประมาณรายได้เป็นของตนเองและเพียงพอ
- 2.6 มีบุคลากรปฏิบัติงานของตนเอง
- 2.7 มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการให้บริการ
- 2.8 มีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตของกฎหมายแม่บท
- 2.9 มีความสัมพันธ์กับส่วนกลางในฐานะเป็นหน่วยงานระดับรองของรัฐ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น จะประกอบด้วยพื้นที่ ประชากร สภาท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ มีอิสระในการปกครองตนเองภายใต้กฎหมายของประเทศ

3. ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

โกวิท พวงงาม (2543 : 25) ได้สรุปความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

3.1 การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย

3.2 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล

3.3 การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเองเพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตน

3.4 การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ

3.5 การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศในอนาคต

3.6 การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

สรุปได้ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการวางรากฐานของความเป็นประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่น ทำให้ประชาชนรู้จักบทบาทและมีส่วนร่วมในทางการเมือง และจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบอบประชาธิปไตยระดับประเทศต่อไป นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีความรู้ ความสามารถ อันจะนำไปสู่การพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อให้องค์กรมีความเข้มแข็ง สามารถพัฒนาท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรให้สามารถเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาด้านต่างๆ จึงมีความสำคัญและมีส่วนผลักดันให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่และเต็มใจอันจะส่งผลทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวคิดการปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล

1. ความเป็นมาของการปกครองท้องถิ่นแบบเทศบาล

รูปแบบการปกครองท้องถิ่นแบบเทศบาลของไทยนั้น มีความเป็นมาตั้งแต่ พ.ศ. 2475 กล่าวคือ ได้มีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบบริหารราชการแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2476 และกำหนดให้เทศบาลเป็นองค์กรบริหารหนึ่งของราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และมีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ขึ้น ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ ถือว่าเป็นกฎหมายฉบับแรก ว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารปกครองนของเทศบาล ต่อมาในปี พ.ศ. 2478 เทศบาลไทยได้รับการจัดตั้งเป็นครั้งแรกตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 โดยการยกฐานะสุขาภิบาลที่มีอยู่เดิม จำนวน 35 แห่ง ขึ้นเป็นเทศบาล ซึ่งในปี พ.ศ. 2481 และ พ.ศ. 2483 ได้มีการปรับปรุงกฎหมายดังกล่าวให้สอดคล้องกับสภาวะบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลง (โกวิทย์ พวงงาม. 2548 : 119)

เทศบาลของไทยได้รับการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในปี 2496 โดยมีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ขึ้นแทนกฎหมายเก่าทั้งหมด และมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงเป็นระยะ การปรับเปลี่นครั้งสำคัญ คือ มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติเทศบาล ในปี พ.ศ. 2542 เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 (โกวิทย์ พวงงาม. 2544 : 119) ปัจจุบันมีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจและหลักการปกครองท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น

2. หลักเกณฑ์ในการจัดตั้งเทศบาล

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตั้งท้องถิ่นเป็นเทศบาลมี 3 ประการ ได้แก่ (ชวงส์ ฉายะบุตร. 2539 : 125-126)

- 2.1 จำนวนและความหนาแน่นของประชากรในท้องถิ่นนั้น
- 2.2 ความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยพิจารณาจากการเก็บรายได้ตามที่กฎหมายกำหนด และงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น
- 2.3 ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาจากศักยภาพของท้องถิ่นนั้นว่าจะพัฒนาความเจริญได้รวดเร็วมากน้อยเพียงใด

หลักเกณฑ์ตามกฎหมายได้กำหนดให้จัดตั้งเทศบาลขึ้นได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. เทศบาลตำบล กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดตั้ง เทศบาลตำบลไว้อย่างกว้าง ๆ ดังนี้

1.1 มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตั้งแต่ 12,000,000 บาท ขึ้นไป

1.2 มีประชากรตั้งแต่ 7,000 คนขึ้นไป

1.3 ความหนาแน่นของประชากรตั้งแต่ 1,500 คน ต่อ 1 ตาราง กิโลเมตรขึ้นไป

2. เทศบาลเมือง มีหลักการจัดตั้ง ดังนี้

2.1 ท้องที่ที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดทุกแห่งให้ยกฐานะเป็น เทศบาลเมืองได้โดยไม่พิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่น ๆ ประกอบ

2.2 ส่วนท้องที่ที่มีชื่อเป็นที่ตั้งของศาลากลางจังหวัดจะยกฐานะเป็น เทศบาลเมืองต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ดังนี้ 1. เป็นท้องที่ที่มีพลเมืองตั้งแต่ 10,000 คน ขึ้น ไป 2. ราษฎรอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า 3,000 คน ต่อตารางกิโลเมตร 3. มีรายได้พอแก่การ ปฏิบัติหน้าที่อื่นต้องทำตามที่กฎหมายกำหนดไว้ 4. มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาล เมือง

3. เทศบาลนคร มีหลักเกณฑ์การจัดตั้ง ดังนี้

3.1 เป็นท้องที่ที่มีพลเมืองตั้งแต่ 50,000 คน ขึ้นไป

3.2 ราษฎรอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า 3,000 คน ต่อ ตารางกิโลเมตร

3.3 มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อื่นต้องทำ ตามกฎหมายกำหนด

3.4 มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลนคร

สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับการจัดตั้งเทศบาลตามพระราชบัญญัติได้ ดังนี้

1. เมื่อท้องถิ่นใดมีสภาพอันสมควรยกฐานะเป็นเทศบาล ให้จัดตั้งท้องถิ่น นั้น ๆ เป็นเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง หรือเทศบาลนคร และให้เทศบาลเป็น ทบวงการเมือง มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

2. เมื่อมีการจัดตั้งเทศบาลตามพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายว่าด้วยสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรีตาม กฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารภายในสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่ ได้ จัดตั้งเป็นเทศบาล และในระหว่างที่ไม่มีนายกเทศมนตรี ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ก่อนวันที่จัดตั้งเทศบาลปฏิบัติหน้าที่เทศบาล และให้ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีเท่าที่จำเป็น ได้เป็นการชั่วคราวจนถึงวันประกาศผลการเลือกตั้ง
นายกเทศมนตรี

3. เทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะ
ขึ้นเป็นเทศบาลตำบล ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้น ใ้ระบุชื่อและเขตเทศบาลไว้ด้วย

4. เทศบาลเมือง ได้แก่ ท้องถิ่นเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดหรือท้องถิ่น
ชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่หนึ่งหมื่นคนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอสมควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อื่น
ต้องทำตามพระราชบัญญัติ นี้ และซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาล
เมือง ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้น ใ้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย

5. เทศบาลนคร ได้แก่ ท้องถิ่นชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ห้าหมื่นคนขึ้นไปทั้ง
มีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อื่นต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้ และซึ่งมีประกาศ
กระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลนคร ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้น ใ้ระบุเขต
ของเทศบาลไว้ด้วย

6. การเปลี่ยนชื่อเทศบาลหรือการเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาล ให้กระทำโดย
ประกาศกระทรวงมหาดไทย และในกรณีที่เป็นกรเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาลเมือง หรือ
เทศบาลนคร ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล และสารวัตรกำนัน
ในท้องถิ่นที่ได้เปลี่ยนแปลงเขตเป็นเทศบาลตามความในวรรคหนึ่ง ลื่นสุดอำนาจหน้าที่เฉพาะ
ในเขตที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงนั้น เมื่อพ้นกำหนดหนึ่งปีนับตั้งแต่วันที่ประกาศ
กระทรวงมหาดไทยเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาลใช้บังคับเป็นต้น ไป

ท้องถิ่นที่ได้เปลี่ยนแปลงฐานะให้พ้นจากสภาพแห่งเทศบาลนับแต่วันที่ได้อูก
เปลี่ยนแปลงฐานะเป็นต้นไป บรรดาทรัพย์สิน หนี้ สิทธิ และสิทธิเรียกร้องของเทศบาลเดิม
ให้ออน ไปเป็นของเทศบาลใหม่ ในขณะที่เดียวกันนั้นบรรดาเทศบัญญัติที่ได้ใช้บังคับอยู่ก่อน
แล้วคงให้ใช้บังคับต่อไป ในการยุบเลิกเทศบาลให้ระบุวิธีการจัดทรัพย์สินไว้ในประกาศ
กระทรวงมหาดไทยนั้นด้วย

3. โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลตำบล

เทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็น
เทศบาลตำบล (มาตรา 9) ประกอบไปด้วยสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี โดยสภาเทศบาล
มีสมาชิกสภาเทศบาล ได้ 12 คน(มาตรา 15) และนายกเทศมนตรีมีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่
เกิน 2 คน (มาตรา 48 อัญญัติ) มีโครงสร้างการบริหารงานตาม พระราชบัญญัติเทศบาล โดยมี

องค์ประกอบ 2 ส่วน คือ ฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่ สภาเทศบาล ฝ่ายบริหาร ได้แก่ คณะเทศมนตรี

อำนาจหน้าที่ของสภาเทศบาล

- 3.1 ตราเทศบัญญัติของเทศบาล
- 3.2 ควบคุมการบริหารงานของคณะเทศมนตรี
- 3.3 ให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งคณะเทศมนตรี
- 3.4 พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ
- 3.5 พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะเทศมนตรี

4. โครงสร้างในองค์กรของเทศบาลตำบล

เทศบาลตำบลมีส่วนราชการซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานประจำของเทศบาล โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบหน้าที่ การจัดองค์การเพื่อบริหารงานประจำของเทศบาล เป็นการแบ่งส่วนงานตามลักษณะหน้าที่ของงานออกเป็น ส่วนย่อยต่าง ๆ เช่น สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข กองการศึกษา เป็นต้น ลักษณะหน้าที่ของงานแยกได้ ดังนี้

4.1 สำนักปลัดเทศบาลตำบล ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานทั่วไป งานธุรการ งานพิมพ์คิด งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานการประชุม งานเกี่ยวกับ การตราข้อบังคับ ตำบล งานนิติกร งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำข้อบังคับ งานงบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4.2 กองคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีรายได้และการส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัด โอน เงินเดือน รายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปี และขอขยายเวลาเบิกจ่าย งาน จัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบ โครงการเงินสะสม งานการจัดทำ บัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับ มอบหมาย

4.3 กองช่าง ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบงาน โครงสร้างต่าง ๆ เช่น งานถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานประมาณการราคาค่าใช้จ่าย

ตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงทางอาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4.4 กองสวัสดิการสังคม ทำหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ งานสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน งานกิจการสตรี งานพัฒนาชุมชน งานชุมชนเมือง งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม และงานธุรการที่เกี่ยวข้อง

4.5 กองการศึกษา ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และพัฒนา การศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกโรงเรียน และการศึกษาดตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาก่อนปฐมศึกษา การศึกษาปฐมวัย งานศึกษานิเทศก์ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑสถานและเครือข่ายในการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจการเด็ก งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

5. บทบาทหน้าที่ทั่วไปของเทศบาลตำบล

เทศบาลตำบลมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติเทศบาล(ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2542 แบ่งเป็นประเภทอำนาจหน้าที่ของเทศบาลไว้เป็น 2 ส่วนคือ หน้าที่บังคับหรือหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติและอำนาจหน้าที่ที่เลือกปฏิบัติ ดังนี้

- 5.1 รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- 5.2 ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- 5.3 การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัด ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- 5.4 ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- 5.5 ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- 5.6 ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (ฉบับที่336 พ.ศ.2515 ข้อ 2)
- 5.7 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ (แก้ไข โดย พ.ร.บ. เทศบาล ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2542 มาตรา 10)
- 5.8 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 5.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล (8) (9) เพิ่มเติม โดย พ.ร.บ.เทศบาล (ฉบับที่ 10 พ.ศ.2542 มาตรา 11)

6. กิจกรรมของเทศบาลตำบล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2546 มาตรา 3 ได้กำหนดกิจกรรมของเทศบาล ไว้ดังนี้

- 6.1 ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
- 6.2 ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- 6.3 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- 6.4 ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- 6.5 บำรุงส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- 6.6 ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- 6.7 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่น
- 6.8 ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- 6.9 เทศพาณิชย์

7. โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลตำบล

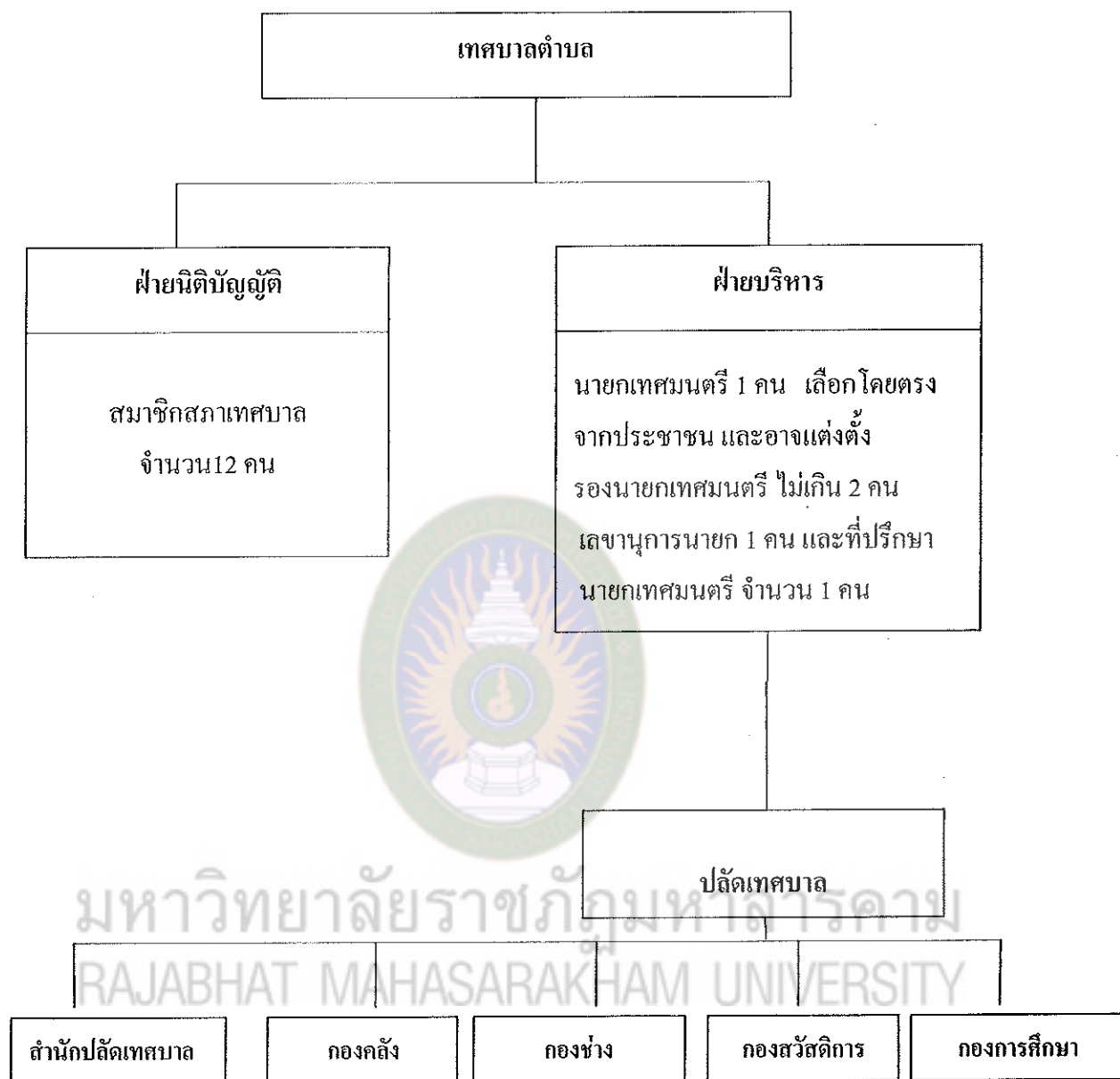
เทศบาลตำบลมีโครงสร้างการบริหารงานตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 โดยมีองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ ฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่ สภาเทศบาล ฝ่ายบริหาร ได้แก่ คณะเทศมนตรี

อำนาจหน้าที่ของสภาเทศบาล

1. ตราเทศบัญญัติของเทศบาล
2. ควบคุมการบริหารงานของคณะเทศมนตรี
3. ให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งคณะเทศมนตรี
4. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ
5. พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

อำนาจหน้าที่ของคณะเทศมนตรี

1. ควบคุมและรับผิดชอบการบริหารกิจการของเทศบาลตามกฎหมาย
2. หน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของคณะผู้บริหาร
3. หน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการปกครองท้องถิ่น



แผนภูมิที่ 2 โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลตำบล

ที่มา : พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546

บริบทเทศบาลตำบลคำใหญ่

1. ที่ตั้ง

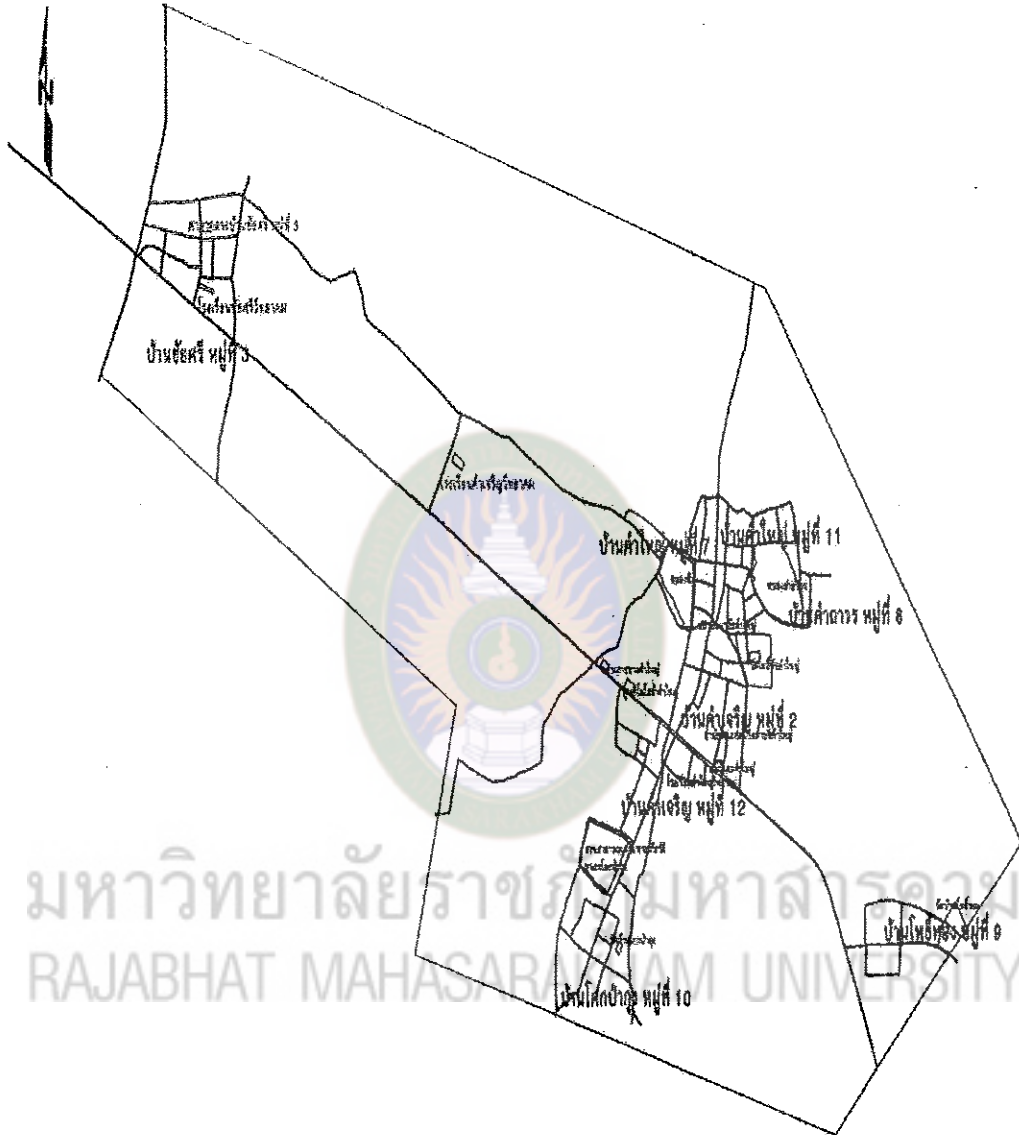
เทศบาลตำบลคำใหญ่ ตั้งอยู่บนพื้นที่บางส่วนของตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ห่างจากที่ว่าการอำเภอห้วยเม็กประมาณ 8 กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดกาฬสินธุ์ประมาณ 56 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด 10 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 6,250 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 0.144 ของพื้นที่จังหวัดกาฬสินธุ์ มีหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลคำใหญ่ จำนวน 8 หมู่บ้าน ดังนี้

- | | |
|------------------|------------|
| 1. บ้านคำเจริญ | หมู่ที่ 2 |
| 2. บ้านชัยศรี | หมู่ที่ 3 |
| 3. บ้านคำใหญ่ | หมู่ที่ 7 |
| 4. บ้านคำถาวร | หมู่ที่ 8 |
| 5. บ้านโพธิ์ทอง | หมู่ที่ 9 |
| 6. บ้านโคกป่ากุง | หมู่ที่ 10 |
| 7. บ้านคำใหญ่ | หมู่ที่ 11 |
| 8. บ้านคำเจริญ | หมู่ที่ 12 |

2. อาณาเขตติดต่อ

ทิศตะวันออก	ติดต่อกับบ้านห้วยยาง อำเภอห้วยเม็ก
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับอำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น
ทิศใต้	ติดต่อกับบ้านโนนทัน กิ่งอำเภอชื่นชม
ทิศเหนือ	ติดกับบ้านหาดทรายมูล อำเภอห้วยเม็ก

แผนที่เทศบาลตำบลคำใหญ่



ที่มา : แผนพัฒนาเทศบาลตำบลคำใหญ่, 2553 : 8

3. สภาพภูมิประเทศ

พื้นที่ส่วนมากเป็นที่ราบสูง ลุ่มดอน ดินร่วนปนทรายไม่อุ้มน้ำ บางส่วนเป็นที่ราบ แหล่งน้ำลำธารที่สำคัญ ได้แก่ ห้วยสายบาตร ซึ่งเป็นแนวแบ่งเขตระหว่างอำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์กับอำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น นอกจากนี้มีหนองสิม หนองกง หนองฝายบ้าน และห้วยขวาง ที่สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ตลอดปี

4. ลักษณะภูมิอากาศ

โดยสภาพทั่วไปสามารถแยกลักษณะอากาศออกเป็น 3 ฤดู คือ

ฤดูร้อน เริ่มประมาณช่วงเดือนกุมภาพันธ์ – พฤษภาคม ของทุกปี
(อากาศร้อนจัดในเดือนเมษายน)

ฤดูฝน เริ่มประมาณช่วงเดือนพฤษภาคม – ตุลาคม ของทุกปี (ฝนตกชุก
ในช่วงเดือนกันยายน)

ฤดูหนาว เริ่มประมาณช่วงเดือนตุลาคม – กุมภาพันธ์ ของทุกปี (อากาศ
ทั่วไปจะหนาวเย็นและหนาวจัดในช่วงเดือนธันวาคม - เดือนมกราคม)

5. ข้อมูลพื้นฐาน

5.1. ประชากร (เทศบาลตำบลคำใหญ่. 2552 : 1) มีจำนวนทั้งสิ้น 5,030 คน
แบ่งเป็นชาย 2,498 คน หญิง 2,532 คน

5.2 จำนวนครัวเรือนที่อยู่อาศัย 1,323 หลังคาเรือน
ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรรายหมู่บ้าน (เปรียบเทียบระหว่างปี พ.ศ. 2552 - 2553)

หมู่	2552			2553			จำนวนครัวเรือน	
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	2552	2553
2	520	532	1,052	499	511	1,010	298	304
3	410	420	830	413	423	836	196	203
7	331	323	654	341	331	672	170	179
8	86	95	181	86	90	176	39	41
9	187	197	384	187	196	383	92	95
10	174	188	362	195	200	395	84	85
11	490	495	985	477	488	965	217	217
12	279	280	559	283	273	556	191	199
รวม	2,477	2,530	5,007	2,481	2,512	4,993	1,287	1,323

ที่มา : เทศบาลตำบลคำใหญ่. 2552 : 10

6. โครงสร้างพื้นฐาน

6.1 การคมนาคม/จราจร

1. ถนน จำนวน 59 สาย ใช้การได้ดีทั้ง 59 สาย
 - 1.1 ถนนคอนกรีต จำนวน 43 สาย ใช้การได้ดี 43 สาย
 - 1.2 ถนนยางแอสฟัลติก จำนวน 4 สาย ใช้การได้ดี 4 สาย
 - 1.3 ถนนลูกรัง จำนวน 12 สาย ใช้การได้ดี 12 สาย

6.2 การประปา

1. คร้วเรือนที่ใช้บริการน้ำประปา จำนวน 1,029 หลังคาเรือน (การประปาภูมิภาค)

2. คร้วเรือนที่ใช้บริการน้ำประปาหมู่บ้าน จำนวน 196 หลังคาเรือน

6.3 ไฟฟ้า

1. คร้วเรือนที่ใช้ไฟฟ้า จำนวน 1,287 หลังคาเรือน
2. ไฟฟ้าสาธารณะ จำนวน 600 จุด

6.4 การสื่อสารและการโทรคมนาคม

1. โทรศัพท์เคลื่อนที่ จำนวน 12,450 เครื่อง
2. มีบริการอินเทอร์เน็ตตำบล จำนวน 1 แห่ง
3. สถานีวิทยุกระจายเสียง จำนวน 1 แห่ง
4. หอกระจายข่าว จำนวน 8 แห่ง
5. ระบบเสียงตามสายแบบไร้สาย จำนวน 8 แห่ง

7. ด้านเศรษฐกิจ

7.1 รายได้เฉลี่ยของประชากร 25,000 บาท/คน/ปี

7.2 เกษตรกรรม 952 คร้วเรือน มีพื้นที่การเกษตรประมาณ 4 ตารางกิโลเมตร ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญได้แก่ ข้าว มันสำปะหลัง อ้อย ข้าวโพด ถั่วลิสง เป็นต้น

8. สภาพเศรษฐกิจและสังคม

สภาพเศรษฐกิจโดยรวมของเทศบาลตำบลคำไห่อยู่อยู่ในระดับที่กล่าวได้ว่ายังไม่ขยายตัวมากนัก ประชากรส่วนใหญ่ยังประกอบอาชีพเกษตรกรรม การค้าขายมีขนาดย่อม

และโรงงาน ขนาดเล็ก สำหรับการจ้างงานส่วนใหญ่จะเป็นการจ้างงานเกษตรกรรมตามฤดูกาล และยังมีผู้ที่อยู่ในวัยทำงานทั้งชายหญิงเดินทางไปประกอบอาชีพที่กรุงเทพฯ ต่างจังหวัด และไปทำงานยังต่างประเทศเป็นจำนวนมาก

9. อาชีพ (เรียงลำดับจากมากไปน้อย)

- 9.1 ทำนา
- 9.2 ทำไร่
- 9.3 รับจ้าง
- 9.4 เลี้ยงสัตว์
- 9.5 ค้าขาย
- 9.6 ทำสวน

10. การพาณิชย์กรรมและบริการ

- 10.1 สถานีบริการน้ำมัน 2 แห่ง
- 10.2 ตลาดสด 1 แห่ง
- 10.3 ร้านค้าทั่วไป 57 แห่ง

11. กลุ่มส่งเสริมอาชีพ

- 11.1 กลุ่มทอพรมเช็ดเท้า
- 11.2 เลี้ยงจิ้งหรีดในครัวเรือน
- 11.3 แปรรูปผลิตภัณฑ์จากกก
- 11.4 ทอผ้าพื้นเมือง
- 11.5 จักสาน
- 11.6 แปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร
- 11.7 กลุ่มแม่บ้านทอผ้าพื้นเมือง
- 11.8 กลุ่มแม่บ้านที่กระตุก
- 11.9 กลุ่มถั่วลิสงตราทรายแก้ว
- 11.10 กลุ่มปลาร้าบอง
- 11.11 ปลุกข้าวโพด
- 11.12 ขนมหไทย หมู่ 12

11.13 เย็บผ้า

11.14 กลุ่มถั่วลิสงตราทรายเพชร

12. สถานประกอบการเทศบาล

12.1 โรงฆ่าสัตว์ 1 แห่ง

13. การอุตสาหกรรม

13.1 ลักษณะการประกอบอุตสาหกรรมในท้องถิ่น 3 ประเภท

13.2 โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก จำนวน 8 แห่ง

13.3 ลานมัน 4 แห่ง

13.4 โรงน้ำแข็ง 1 แห่ง

13.5 ร้านวัสดุก่อสร้าง 4 แห่ง

14. ด้านสังคม

14.1 เป็นหมู่บ้านที่อยู่ในเขตเทศบาลตำบลทั้งหมู่บ้าน จำนวน 1 หมู่ คือ หมู่ที่ 2

14.2 เป็นหมู่บ้านที่อยู่ในเขตเทศบาลตำบลบางส่วน จำนวน 7 หมู่ คือ หมู่ที่ 3, 7, 8, 9, 10, 11 และหมู่ที่ 12

15. ศาสนา

15.1 ผู้นำถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 99 ของจำนวนประชากรทั้งหมด

15.2 วัด จำนวน 4 แห่ง

16. ประเพณี

16.1 วันสงกรานต์ (เดือนเมษายน)

16.2 วันเข้าพรรษา (เดือนกรกฎาคม)

16.3 ประเพณีบุญบั้งไฟ (เดือนพฤษภาคม)

16.4 งานลอยกระทง

16.5 งานบุญกฐิน

17. การศึกษา

- 17.1 ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน จำนวน 2 แห่ง
- 17.2 โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 2 แห่ง
- 17.3 โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 1 แห่ง

18. กีฬา นันทนาการ/พักผ่อน

- 18.1 สนามกีฬาเอนกประสงค์ จำนวน 1 แห่ง
- 18.2 สนามฟุตบอล จำนวน 1 แห่ง
- 18.3 สนามบาสเก็ตบอล จำนวน 2 แห่ง
- 18.4 สนามตระกร้อ จำนวน 2 แห่ง
- 18.5 สนามเด็กเล่น จำนวน 2 แห่ง
- 18.6 สนามวอลเลย์บอล จำนวน 2 แห่ง

19. สาธารณสุข

- 19.1 สถานีอนามัย จำนวน 1 แห่ง
(พนักงานอนามัย จำนวน 3 คน)
- 19.2 สถานรักษาพยาบาลเอกชน จำนวน 2 แห่ง
- 19.3 ศูนย์บริการสาธารณสุข (ศ.ส.ม.ช.) จำนวน 2 แห่ง

20. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- 20.1 รถยนต์ดับเพลิง จำนวน 1 คัน ใช้การได้ดี
- 20.2 รถบรรทุกน้ำ จำนวน 1 คัน ใช้การได้ดี
- 20.3 รถยนต์ตรวจการ จำนวน 1 คัน ใช้การได้ดี
- 20.4 เครื่องดับเพลิงชนิดหาลาม จำนวน 2 เครื่อง ใช้การได้ดี
- 20.5 พนักงานดับเพลิง จำนวน 3 คน
- 20.6 อาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 118 คน
- 20.7 การฝึกซ้อมบรรเทาสาธารณภัย ปีที่ผ่านมา จำนวน 1 ครั้ง

21. สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

21.1 แหล่งน้ำธรรมชาติ

หนอง จำนวน 4 แห่ง มีน้ำใช้ได้ตลอดปี 1 แห่ง มีน้ำใช้บางฤดู 3 แห่ง
ห้วย จำนวน 1 แห่ง มีน้ำใช้บางฤดู 2 แห่ง

21.2 แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

ฝาย จำนวน 2 แห่ง มีน้ำใช้ได้ตลอดทั้งปี 1 แห่ง
บ่อน้ำ จำนวน 14 บ่อ มีน้ำใช้ได้ตลอดทั้งปี 12 บ่อ
บ่อโยก จำนวน 6 แห่ง
สระน้ำ จำนวน 2 แห่ง มีน้ำใช้ได้ตลอดทั้งปี 1 แห่ง

22. ข้อมูลขยะ

22.1 ปริมาณขยะ 10 ตัน/วัน

22.2 รถยนต์ที่ใช้จัดเก็บขยะ จำนวน 2 คัน ขนาดความจุรวม 450 ลบ.ม.

จากบริบทของเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถนำมาประกอบเป็นข้อมูลเบื้องต้นเพื่อศึกษาถึงบริบทในภาพรวมนำมาวิเคราะห์ประกอบในการศึกษา แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้

ชนัญธิดา ประ โยชริค (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยมีแรงจูงใจสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน

และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนา มน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาล ตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ.05

นิพนธ์ พรหมจารี (2550 : 91-94) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอไช้ พิสัย จังหวัดหนองคาย” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอไช้พิสัย จังหวัด หนองคายและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอไช้พิสัย จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 1 ด้าน คือ การปกครองบังคับบัญชาและมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน และ และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือเงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด และ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอไช้พิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอไช้พิสัย จังหวัด หนองคาย ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ ระดับ.05

สุระเดช ใจวัศริ (2550 : 89-91) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม” โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรอำเภอ โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคามและเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมี แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อเกิด และผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคามที่มีระดับการศึกษา ระดับชั้นระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ.05

อรุณรัตน์ อิมรัง (2550 : 70-71) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคามและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคามที่มีระดับการศึกษา และประเภทของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความสำเร็จของงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร การยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อเกิด และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ.05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม ตามประเภทบุคลากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ.05

สุกัญญา กำจร (2551 :113-117) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนามน จังหวัดกาฬสินธุ์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนามน จังหวัดกาฬสินธุ์และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับ

ปานกลางและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การปกครองบังคับบัญชา การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ.05

ยุทธนัย ภาคพาไชย (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 245 จังหวัดหนองคาย” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขภาพจิตและปัจจัยจูงใจ ต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 245 จังหวัดหนองคายและเพื่อศึกษาระดับปัจจัยสุขภาพจิต ปัจจัยจูงใจและขวัญกำลังใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 245 จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขภาพจิตและปัจจัยจูงใจ ต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 245 จังหวัดหนองคาย มีความสัมพันธ์กัน และระดับปัจจัยสุขภาพจิต ปัจจัยจูงใจและขวัญกำลังใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 245 จังหวัดหนองคาย พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

อังคณา บุญตาแสง (2552 : 87-88) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีความแตกต่างในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประเภทบุคลากรและศึกษาข้อเสนอแนะของประชากร ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไป

น้อย คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือและความรับผิดชอบ และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีความแตกต่างในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ.05 บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ.05 บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ.05

ฮ่อมอารีย์ ยี่วาศรี (2552 : 77-78) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนและศึกษาข้อเสนอแนะของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จของงานและ ลักษณะของงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษา ระดับ

ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ.05

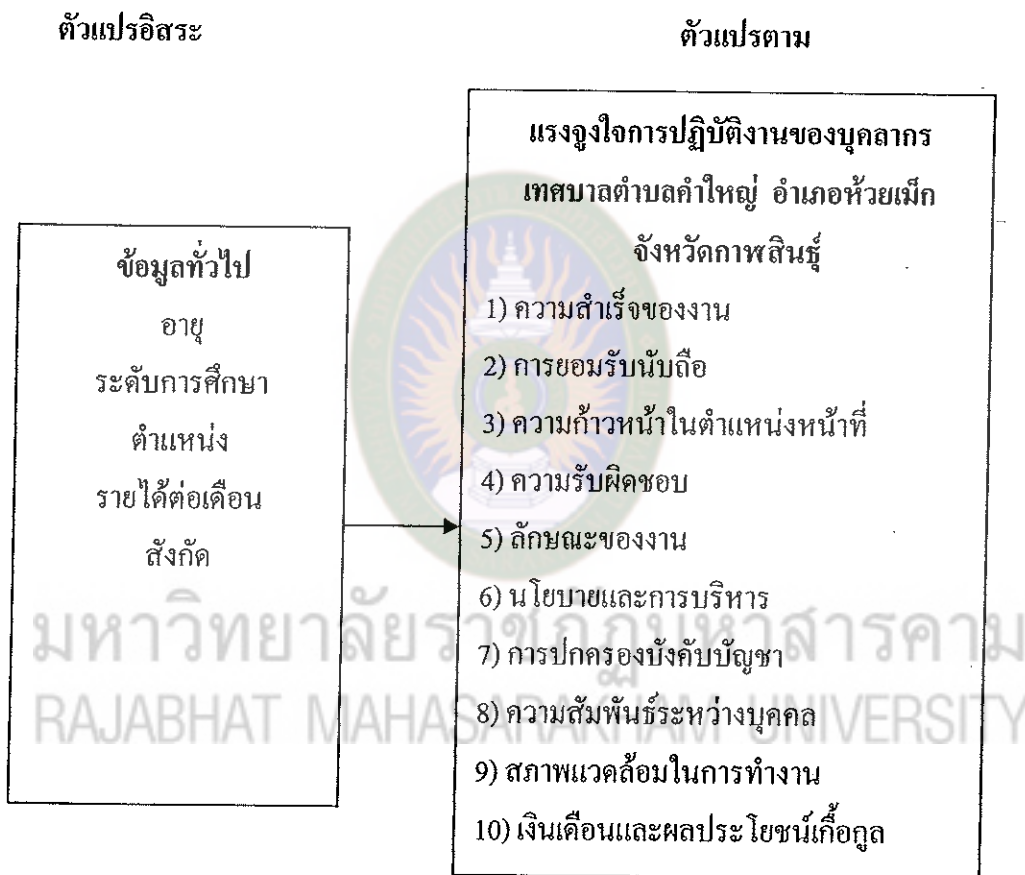
จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานย่อมความแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของหน่วยงาน รวมถึงองค์ประกอบการทำงานทั้งในส่วนของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ศึกษาจะได้นำผลการวิจัยมาประกอบการศึกษา แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะศึกษาถึงแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้กรอบแนวคิดตามทฤษฎี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของ Herzberg, Barnard and Synderman (1959 : 113-115 ; อ้างถึงใน อังคณา บุญตาแสง. 2552 : 3-4) ดังนี้



แผนภูมิที่ 3 กรอบแนวคิดการศึกษา