

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอชาตุพนม จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้ศึกษาวรรณกรรม งานวิจัย สิ่งตีพิมพ์ วารสารที่เกี่ยวข้องในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยแนวคิดทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
3. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. องค์การบริหารส่วนตำบล
5. องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอชาตุพนม จังหวัดนครพนม
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

1. ความหมายการบริหารงานบุคคล

มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอแนวคิด ทฤษฎีในการบริหารงานคน หรือ บุคคล ไว้ ผู้ศึกษาขอนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารงานบุคคล ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2531 : 2) ให้ความหมายการบริหารงานบุคคลว่าหมายถึง “การปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์การใดองค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคน เข้าทำงานการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การ โอน การ โยกย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทาง วินัย การให้พ้นจากงานและการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว” และอธิบายเพิ่มเติมว่า การบริหารงานบุคคลในภาษาอังกฤษมีคำใช้อยู่หลายคำ เช่น Personnel Administration, Personnel Management, Manpower Management, และ Public Personnel Administration เป็นต้น แต่ความหมายก็ไม่แตกต่างกันบางคำได้นั้นถึงตัวบุคคลที่อยู่ใน

องค์การใดองค์การหนึ่งเท่านั้น ถ้าต้องการจะให้หมายถึงข้าราชการก็มักใช้คำว่า Public Personnel Administration หรือถ้าใช้หมายถึงบุคคลในวงการธุรกิจเอกชนก็ใช้คำว่า Business Personnel Management เป็นต้น

เสนาะ ทิเขาว์ (2534 : 7-8) ให้ความหมายการบริหารงานบุคคลคือ “การจัดระเบียบและการดูแลบุคคลให้ทำงานเพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุดอันเป็นผลทำให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบทางด้านการแข่งขันและได้ผลงานมากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุด รวมตลอดถึงการดำเนินการต่างๆ อันเกี่ยวข้องกับคนทุกคนในองค์การนั้น” และได้กล่าวสรุปว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คน ใช้คน และบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม นั่นก็คือหน้าที่ทางด้านการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรมการพัฒนาตัวบุคคล การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการ และการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน

บีช (Beach . 1965 : 54) เห็นว่าการบริหารงานบุคคลหมายถึง “การวางแผนงาน การเลือกสรร การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทนการจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน”

ฟลิปโป (Flippo . 1984 : 5) ได้สรุปการบริหารงานบุคคลไว้อย่างกะทัดรัดว่า หมายถึง “การวางแผนการจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก และการควบคุมทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการจัดหา การพัฒนาการจ่ายค่าตอบแทน การบูรณาการ การบำรุงรักษา และการให้ออกจากงาน เพื่อให้วัตถุประสงค์ของทั้งบุคคล องค์การ และสังคมบรรลุความสำเร็จ”

จากความหมายการบริหารงานบุคคลของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น พอสรุปสาระสำคัญของความหมายการบริหารงานบุคคลได้ ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลเป็นการให้ได้คนและใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน
2. การบริหารงานบุคคล มีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่ การแสวงหา และการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน
3. การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางแผนงาน กำหนดแผนและความต้องการด้านบุคคล การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนด

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

2. ระบบการบริหารงานบุคคล

ระบบการบริหารงานบุคคล นับว่าเป็นระบบที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารงานขององค์กร เนื่องจากว่า ทรัพยากรมนุษย์ หรือคน ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานขององค์กร มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงระบบการบริหารงานบุคคล ดังนี้

ระบบการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไปที่นิยมใช้มี 2 ระบบด้วยกัน (กัญญา สาธร 2519 : 22 - 30) คือ

1. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System หรือ Spoil System) หมายถึง ระบบที่ใช้ในการบริหารงานบุคคลนับตั้งแต่การให้ได้มาซึ่งบุคคล การบำรุงรักษา การพัฒนา การให้พ้นจากงาน โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว ไม่คำนึงถึงความสามารถของบุคคลเป็นเกณฑ์

ระบบอุปถัมภ์เป็นระบบดั้งเดิม โดยมีแหล่งกำเนิดมาจากจีนโบราณ ที่มักใช้การสืบทอดทางสายเลือด รวมไปถึง การนำสิ่งของ มาแลกตำแหน่ง ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) มีชื่ออื่นที่มีความหมายใกล้เคียงกัน เช่น ระบบเล่นพรรคพวก (Spoils System) ระบบเลือกที่รักมักที่ชัง (Favoritism) ระบบวงศ์วานญาติ (Nepotism) ระบบเหล่านี้เป็นระบบที่ไม่ยึดถือหลักเกณฑ์ของระบบคุณธรรมแต่จะยึดถือความพึงพอใจของบุคคลที่ใช้ระบบเป็นสำคัญ มิได้คำนึงความเสมอภาค ความรู้ความสามารถ ความมั่นคง และความเป็นกลางทางการเมือง จึงอาจกล่าวได้ว่ามีลักษณะตรงข้ามกับระบบคุณธรรม

2. ระบบคุณธรรม (Merit Principle) หมายถึง ระบบที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล นับตั้งแต่การให้ได้มาซึ่งบุคคลเข้ามาทำงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา การให้พ้นจากงาน โดยยึดถือการสอบและมาตรฐานในเรื่องคุณวุฒิและความสามารถ ของบุคคลเป็นสำคัญ ระบบคุณธรรมเกิดขึ้นจากการที่ผู้ปกครองได้โดยอาศัยอำนาจสิทธิขาดประกอบกับหลักธรรมของผู้บังคับบัญชาแต่ละคน ซึ่งนำไปสู่การบริหารงานเพื่อประโยชน์ของคนเพียงจำพวกใดจำพวกหนึ่ง รวมไปถึงการใช้อำนาจในเลือกคัดเลือกบุคคลเข้ารับ บรรจุ ตำแหน่ง โดยไม่ได้คำนึงถึงความสามารถของบุคคล ก่อให้เกิดการใช้ตำแหน่งแสวงหาอำนาจ เกิดความไม่มั่นคง และไร้ประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมมีความมุ่งหมายที่จะ

ให้ข้าราชการได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรัฐในการใช้อำนาจบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน

การบริหารงานบุคคลโดยยึดหลัก ระบบคุณธรรมนั้น มีแนวคิดที่ยึดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติ 4 ประการคือ (กัญญา สาทร. 2519 : 30)

1. หลักความเสมอภาค (Equality of opportunity) หมายถึง การเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการสมัครงานสำหรับผู้ที่มีความสมบัติและพื้นความรู้ตามที่กำหนดไว้ โดยไม่มีข้อกีดกันในการกำหนดค่าตอบแทน ยึดหลัก“งานเท่ากัน เงินเท่ากัน”นอกจากนั้น บุคลากรทุกคนจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้ากันด้วยระเบียบกฎเกณฑ์ที่อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบรรจุแต่งตั้ง การพิจารณา ความดี ความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการ และการรักษาวินัย

2. หลักความสามารถ (Competence) การยึดถือความรู้ ความสามารถ เป็นหลักในการเลือกสรรบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยพยายามหาทางเลือกสรรให้ได้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ให้มากที่สุด เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมกับงาน

3. หลักความมั่นคง (Security or Tence) หมายถึงหลักประกันในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นๆยึดถือเป็นอาชีพได้โดยผู้ปฏิบัติได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่จะมิให้ถูกกีดกันแก่งัดหรือถูกออกจากงาน โดยไม่มีความผิด ไม่ว่าจะโดยเหตุผลส่วนตัวหรือเหตุผลทางการเมือง

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) มุ่งที่จะให้ข้าราชการประจำได้ปฏิบัติหน้าที่โดยอิสระปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองหรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมือง หรือพรรคการเมืองใดๆ ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการประจำสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลอย่างเต็มภาคภูมิและเต็มความสามารถในระบบการเมืองการปกครองแบบประชาธิปไตย ส่วนบุคลากรในภาคเอกชน ย่อมมีสิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ

สรุป ระบบการบริหารงานบุคคล ที่นิยมใช้ในการบริการงานบุคคลโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 2 ระบบ คือ ระบบอุปถัมภ์และระบบคุณธรรม

แนวคิดของการปกครองท้องถิ่น

วิญญู อังคนารักษ์ (2539 : 4) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองในรูปลักษณะการกระจายอำนาจบางอย่าง ซึ่งรัฐได้มอบหมายให้กับท้องถิ่น

ทำกันเองเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีโอกาสปกครองและบริหารงานท้องถิ่นด้วยตนเอง เพื่อตอบสนองความต้องการการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นนั้นให้ดำเนินไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตรงกับความต้องการของประชาชน โดยเหตุที่ว่าประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมจะทราบความต้องการของท้องถิ่นนั้น ๆ ได้ดีกว่าบุคคลอื่นและย่อมมีความผูกพันต่อท้องถิ่นนั้น โดยมีงบประมาณของตนเองและมีอิสระในการบริหารงานพอสมควร

ประธาน คณะทฤษฎีศึกษาร (2535 : 5) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นระบบการปกครองที่เป็นสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐและโดยนัยนี้ เกิดการทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้น ๆ องค์การนี้ถูกจัดตั้งและควบคุมโดยรัฐบาลแต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

รีอบสัน (Robson . 1953 : 101 อ้างถึงใน ประหยัด หงส์ทองคำ . 2526 : 10) ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองส่วนหนึ่งของประเทศ ซึ่งมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ ตามสมควร อำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ จะต้องไม่มากจนมีผลกระทบกระเทือนต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐ เพราะองค์การปกครองท้องถิ่นมิใช่ชุมชนที่มีอำนาจอธิปไตย องค์การปกครองมีสิทธิตามกฎหมาย และองค์การที่จำเป็น เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั่นเอง

ฮอลโลเวย์ (Holloway . 1959 : 101 - 103) นิยามการปกครองตนเองของท้องถิ่น หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีอำนาจในการปกครองตนเอง มีการบริหารงานคลังของตนเองและมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

จากคำจำกัดความหรือความหมายของคำว่า การปกครองท้องถิ่นข้างต้น พอสรุปได้ว่าการปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเอง โดยหน่วยการปกครองท้องถิ่น ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารพัฒนา และให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรหน่วยการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวนี้ อำนาจในการกำหนดนโยบายตัดสินใจ และการดำเนินกิจการภายในขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดภายในท้องถิ่นของตนเท่านั้นและหน่วยการปกครองท้องถิ่นนี้ต้องอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

ประธาน คณะทฤษฎีศึกษาร (2535 : 25-26) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้

1. หน่วยการปกครองท้องถิ่นได้รับการจัดตั้งโดยกฎหมายและมีสภาพเป็นนิติบุคคล
2. หน่วยการปกครองท้องถิ่นไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการเพราะต้องเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจปกครองตนเอง
3. หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องมีองค์กรที่มาจากการเลือกตั้ง โดยประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อแสดงถึงการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน
4. หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ โดยการอนุญาตจากรัฐเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้นำมาทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า
5. หน่วยการปกครองท้องถิ่นควรมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและมีการควบคุมให้เป็นไปตามนโยบายของตน
6. หน่วยการปกครองท้องถิ่นควรมีอำนาจในการออกกฎข้อบังคับเพื่อกำกับให้มีการปฏิบัติตามนโยบาย หรือตามความต้องการของท้องถิ่น แต่ทั้งนี้กฎข้อบังคับดังกล่าวต้องไม่ขัดต่อกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดของรัฐ
7. หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังคงอยู่ในการกำกับดูแลและรับผิดชอบของรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชน โดยส่วนรวม

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) ไว้หลายท่าน มีดังนี้ สมยศ นาวิการ (2543 : 28 - 29) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังที่ริเริ่มกำกับและค้ำจุนพฤติกรรมและการกระทำส่วนบุคคลและเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ให้ความมุ่งหมายหรือทิศทางแก่พฤติกรรม

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 : 254) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะหรือองค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตนต้องการหรือผู้ทำการชักจูงกำหนด

ณัฐยา ไพโรสงบ (2546 : 11) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำกิจกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง

บุศรา เตียรณบรรจง (2546 : 12) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคลทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจและพอใจที่จะทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์การนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มัลลิกา ต้นสอน (2547 : 194) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้ทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัด และไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับแรงกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อสนองความต้องการของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ แรงจูงใจต้องมีทิศทางที่ชัดเจน และสามารถอธิบายได้ว่าต้องการอะไรจากแรงจูงใจนั้น แรงจูงใจอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกัน หรือเกิดจากปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และปัจจัยที่ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจแล้ว จะเกิดแรงจูงใจตามมา

2. ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจมีหลายประเภทโดยมีนักวิชาการหลายคน ได้สรุปไว้ ดังนี้
กันยา สุวรรณแสง (2542 : 104-105) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

2.1 แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นแรงจูงใจที่

เนื่องมาจากความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย การพักผ่อน การขับถ่าย และความต้องการทางเพศ ซึ่งตามธรรมชาติร่างกายของคนเราจะพยายามควบคุมรักษาสภาวะภายในของร่างกายให้อยู่ในสภาพปกติอยู่เสมอ เมื่อร่างกายถูกรบกวน จะพยายามให้กลับสู่สภาวะปกติโดยอัตโนมัติก็จะเกิดแรงจูงใจให้ทำกิจกรรมเพื่อขจัดหรือลดการรบกวนเหล่านั้น อีกด้วย เช่น เมื่ออากาศร้อนคนก็จะหลบอยู่ในบริเวณที่อากาศเย็นๆ เป็นต้น พฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจทางกาย

2.2 แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social Motivation) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายหลัง

คือ การเกิดจากการเรียนรู้ เช่น เด็กร้องไห้เพราะความหิวหรือเกิดอาการไม่สบาย อันเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจทางด้านร่างกาย แต่เมื่อร้องไห้แล้วแม่หรือพี่เลี้ยงก็จะมาจัดการให้ความต้องการทางด้านร่างกายให้ได้รับตอบสนอง เกิดความพอใจ เมื่อเด็กได้เรียนรู้ว่าถ้าร้องไห้

ก็จะมีคนเข้ามาหา ดังนั้นในการร้องไห้ครั้งหลังๆ อาจจะไม่ได้อาจเกิดจากแรงจูงใจทางกายก็ได้ เด็กอาจจะไม่อยากอยู่ตามลำพังเป็นเวลานานๆ เมื่อถูกปลอบโยนให้อยู่ตามลำพังก็จะร้องไห้เพื่อให้นักนมาหา การร้องไห้ในการทำงานนี้จึงเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความต้องการทางด้านสังคม หรือแรงจูงใจทางสังคม แรงจูงใจทางสังคมนี้อาจเรียกได้ว่าเป็น Acquired Needs

2.3 แรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal Motives) หมายถึง แรงจูงใจที่พัฒนาขึ้นในตัวคนเราซึ่งจะแตกต่างกันไปไม่เหมือนกัน ซึ่งมีรากฐานมาจากความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางสังคมประกอบกัน แต่ความรุนแรง (Strength) จะมากน้อย

3. ความสำคัญของแรงจูงใจ

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ ดังนี้
 ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 378-379) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจ โดยกล่าวไว้ว่า แรงจูงใจก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือการแสดงออกใด ๆ ของมนุษย์ซึ่งเป็นตัวชี้นำ (Guide) พฤติกรรมของคนตลอดเวลา ดังนั้นการสามารถทราบกลไกการเกิดพฤติกรรมและวิธีการจูงใจย่อมทำให้ ผู้บริหารสามารถกระทำการสั่งการ ได้เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมให้คนงานทุ่มเทความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การจนกระทั่งองค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

สมยศ นาวิการ (2543 : 288-289) ได้เสนอไว้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงาน (Components of Performance) ให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ ความสามารถ (Ability) สิ่งแวดล้อม (Environment) และการจูงใจ (Motivation) ถ้าพนักงานมีความสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่ดีได้ ถ้าหนึ่งของปัจจัยขาดไป การทำงานก็จะมีปัญหา อย่างไรก็ตามถ้าบุคคลขาดความรู้ความสามารถแล้ว ผู้บริหารสามารถพัฒนาความสามารถของพวกเขาด้วย การฝึกอบรมและการสอนงาน และถ้าขาดสภาพแวดล้อมที่ดี ผู้บริหารก็สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ แต่ถ้าบุคคลมีปัญหาด้านแรงจูงใจจะเป็นความยุ่งยากในการแก้ปัญหาของผู้บริหารมากขึ้นเพราะพฤติกรรมบุคคลจะเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อน และผู้บริหารอาจไม่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าเหตุใดบุคคลไม่ถูกจูงใจ และจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างไร เหล่านี้จึงเป็นสิ่งท้าทายที่ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของแรงจูงใจที่จะกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน

นรา สมประสงค์ (2544 : 120) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจต่อการบริหารไว้หลายประการ ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การ
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์การ
5. ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น
6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์การที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกรักองค์กร

7. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

8. ช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์การ การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่น ทำให้รู้วิธีจะสนองความต้องการของคน และกลายเป็นคนที่รู้ใจคนอื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดี เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

4. แนวคิดเกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ ได้มีนักวิชาการ ได้กล่าวไว้ ซึ่งมีดังนี้

4.1 การจูงใจด้านเนื้อหา (Content Theories) ทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหาจะกล่าวถึง โครงสร้างทางจิตวิทยาของบุคคลที่เป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมและทำให้พฤติกรรมอยู่ต่อไป หรือกล่าวว่าทฤษฎีแรงจูงใจ ด้านเนื้อหาจะมุ่งที่จะทราบถึงปัจจัยภายในของบุคคลที่มาจูงใจ ในทางการบริหารได้มีการนำแนวคิดและทฤษฎีความต้องการไปประยุกต์ใช้ในองค์การ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับบุคคลในองค์การที่สำคัญ คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) (นรา สมประสงค์. 2544 : 132)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) มาสโลว์ได้ตั้งทฤษฎีนี้ขึ้น โดยมีสมมติฐานคือ มนุษย์มีความต้องการที่แตกต่างกันและมีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการนี้เป็นไปโดยลำดับ ความต้องการแต่ละระยะจะเป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่อ ๆ ไปเมื่อความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการนี้เป็นไป

โดยลำดับ ความต้องการแต่ละระยะจะเป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่อ ๆ ไปเมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้ว มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการพื้นฐานสำหรับชีวิตมนุษย์ไว้ 5 ระดับ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1.1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs หรือ Biological needs) เป็นความต้องการอันดับแรกของชีวิต เพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ น้ำอาหาร ที่อยู่ อาศัย ความปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ เสื้อผ้าให้ความอบอุ่นและสบาย การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ การต้องการหลุดพ้นจากความทุกข์

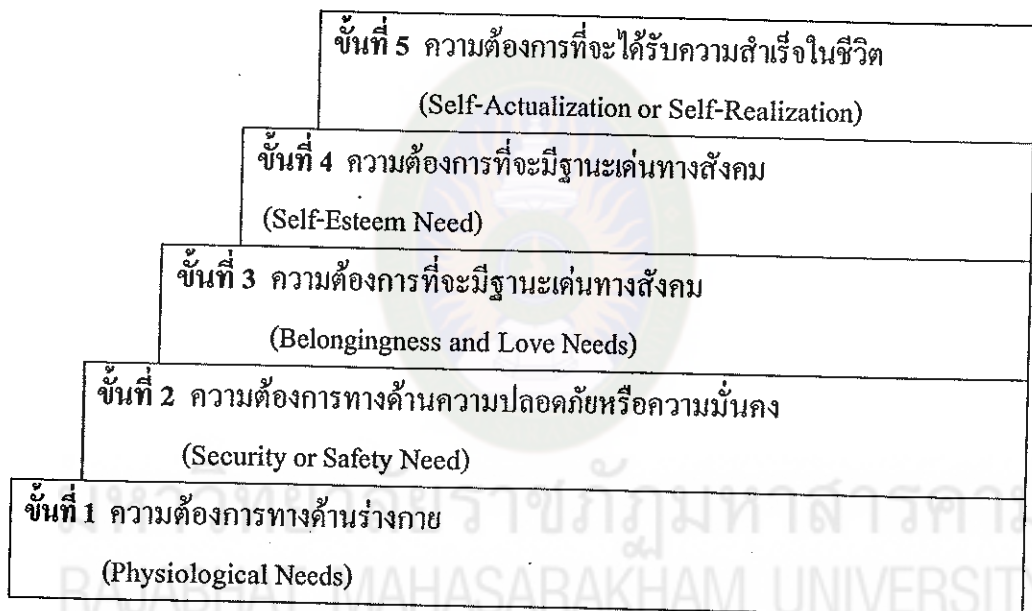
4.1.2 ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) และความมั่นคง เป็นความต้องการเกี่ยวกับ ความปลอดภัยจากอันตราย ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย รวมถึงความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้น หมายถึง ความต้องการความมั่นคงใน การดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงานสถานภาพทางสังคม

4.1.3 ความต้องการทางด้านความรักและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Belongingness and Love Needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของตนความต้องการทางด้านนี้เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและมีความรู้สึกว่ามันเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม อยู่เสมอ

4.1.4 ความต้องการการยอมรับนับถือ (Security or Safety Need) เป็นความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ความมีชื่อเสียง เกียรติยศ เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง เรื่องความรู้ความสามารถ ความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ เพื่อทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จ และความพึงพอใจในการที่จะมีฐานะเด่นทางสังคม

4.1.5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงหรือความต้องการ ความตระหนักในตนเอง (Self-Actualization or Self-Realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่อยากจะได้รับผลสำเร็จในชีวิต ความนึกคิดหรือความคาดหวังทะเยอทะยานใฝ่ฝันอยากที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนคาดฝันไว้สูงส่งในทัศนะของตน

ความต้องการของบุคคลมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง เมื่อความต้องการในระดับขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลยังต้องการ การตอบสนองในระดับขั้นสูงขึ้น ไปอีกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ 5 ขั้น ของตนจะพัฒนาขึ้นเป็นลำดับขั้น ถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้วจะลดความต้องการลง ซึ่งความต้องการตามลำดับขั้นนั้น มีความสำคัญกับวิถีชีวิตของบุคคล และเป็นความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองไม่มีวันสิ้นสุด ถ้าหากความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเกิดความไม่พอใจ ความคับข้องใจ หรือความขัดแย้งขึ้น ก็จะส่งผลต่อความไม่พึงพอใจหรือความไม่ต้องการ



แผนภูมิที่ 2 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์

ที่มา : สมพงษ์ เกษมสิน (2518 : 206)

4.2 ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการ

ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการ เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญในเรื่องที่ว่าคนจะถูกจูงใจด้วยเป้าหมายอะไร และถูกจูงใจอย่างไร โดยมุ่งความสนใจที่จะอธิบายถึงการเลือกที่จะกระทำ และความพยายามที่จะกระทำ และคงสภาพพฤติกรรมของมนุษย์ ทฤษฎีในกลุ่มนี้ มีดังนี้

4.2.1 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Victor H. Vroom) ทฤษฎีการจูงใจของวรูม หรือทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ได้อภิปรายถึงวิธีการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้กระทำสิ่งซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมาย มีสาระสำคัญดังนี้ (เรียม ศรีทอง, 2542 : 362 – 363)

1) การจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับ ความคาดหวังของแต่ละบุคคลที่เพิ่มความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุผล

2) การจูงใจในการทำงาน เกี่ยวข้อง โดยตรงกับคุณค่าที่แต่ละคนจะได้รับการจูงใจในการทำงาน ต่อมาลอว์เลอร์และพอร์เตอร์ (Lawer and Porter Cited in Fumer) ได้ขยายความคิดว่าบุคคลจะทำงานต่อไปขึ้นอยู่กับความพอใจในงานซึ่งความพึงพอใจเกิดจากการเปรียบเทียบรางวัลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานความคิดเห็นในการกระตุ้นให้คนทำงานตามแนวคิดทฤษฎีนี้ สามารถทำได้ 2 ลักษณะคือ การเพิ่มคุณค่าทางบวกของผลที่เกิดขึ้น โดยการสื่อสารให้ชัดเจน และการเพิ่มความคาดหวังในผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับงาน หรือการสื่อสารให้ทราบความน่าจะเป็น ไปของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

4.2.2 ทฤษฎีความเสมอภาค (Adam, Equity Theory) ทฤษฎีการจูงใจของอาดัม (J. Adam) เป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการใช้วิจารณ์ญาณของบุคคลกับความเสมอภาคหรือยุติธรรมของรางวัล โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้า เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ และการศึกษาแรงจูงใจจะเกิดขึ้น เมื่อเขาเห็นว่ามีความเสมอภาคหรือยุติธรรมโดยการนำไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ๆ การเปรียบเทียบระหว่างบุคคลจะมีผลดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2539 : 381)

1) ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัล ไม่เท่าเทียมกัน เขาจะไม่พอใจ จะลดปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิต

2) ถ้าบุคคลได้รับรางวัลเท่าเทียมกัน เขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป

3) ถ้าบุคคลคิดว่าได้รับรางวัลสูงกว่าสิ่งที่เป็นความยุติธรรม เขาจะทำงานมากขึ้น ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ บุคคลจะคาดคะเนผลประโยชน์ของตนเองเกินจริง และคาดหวังรายได้เกินไป ดังนั้นความรู้สึกไม่เท่าเทียมกันจะมีขึ้นและส่งผลกระทบต่อปฏิริยาบางประการได้ เช่น โกรธ ละทิ้งงาน เป็นต้น

4.2.3 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ทฤษฎีนี้มาจากแนวคิดของ ล็อกและคณะ (Locke and Others) มีความเชื่อว่าการตั้งเป้าหมายจะช่วยให้บุคคลรู้ถึง

ความต้องการของคนซึ่งกระตุ้นความพยายามมากขึ้น และการบรรลุเป้าหมาย จะเป็นสิ่งจูงใจในการกระทำต่อไป ซึ่งเป้าหมายที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การจะต้องมีลักษณะที่เฉพาะเจาะจง มีความยาก และเป็นที่ยอมรับ (นรา สมประสงค์. 2544 : 158 ; สมยศ นาวิการ. 2543 : 340-343)

4.3 ทฤษฎีการเสริมแรงและปรับพฤติกรรม

4.3.1 ทฤษฎีการเสริมแรง สกินเนอร์ (B.F.Skinner) ได้พัฒนาทฤษฎีและนำมาใช้เป็นเทคนิคในการจูงใจ สกินเนอร์มีความคิดเห็นว่า พฤติกรรมของบุคคลสามารถควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงได้ ด้วยการให้รางวัล (เสริมแรง) กับพฤติกรรมที่พึงปรารถนา พฤติกรรมนั้นจะมีแนวโน้มกระทำซ้ำ ๆ อีกต่อไป แต่ถ้าในขณะที่ละเลยพฤติกรรมไม่ปรารถนา พฤติกรรมนั้น จะมีการกระทำที่น้อยลงจนหายไปที่สุดในที่สุด การเสริมแรงแบ่งได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2539 : 383 ; สมยศ นาวิการ. 2543 : 344-349)

- 1) การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforce)
- 2) การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforce)
- 3) การยับยั้งพฤติกรรม (Extinction)
- 4) การลงโทษ (Punishment)
- 5) การปรับพฤติกรรม (Behavior Modification)

เป็นการจัดการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล ให้นำหลักของการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning) มาใช้เกิดประโยชน์ควบคู่ไปกับการเสริมแรงจากฐานความคิดว่า ผู้ปฏิบัติงานมักจะสังเกตดูว่า คนอื่นมีพฤติกรรมการทำงานอย่างไรและบังเกิดผลอย่างไรตามมา ซึ่งตนเองจะได้เรียนรู้และกระทำพฤติกรรมแบบนั้นเพื่อจะได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลเช่นนั้นบ้าง (นรา สมประสงค์. 2544 : 167)

4.3.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคลีแลนด (McClelland Theory) แรงจูงใจตามทฤษฎีของ แมคคลีแลนด กล่าวไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นจะเกิดจากแรงขับภายในและการเรียนรู้จากวัฒนธรรม (Learn Certain Need from Their Culture) และสิ่งที่อยากได้เพื่อเป็นแรงจูงใจหรือกระตุ้นในการทำงานให้สำเร็จนั้นคือความต้องการ 3 ประการ ได้แก่ (กรกนก ทิพรส. 2552 : 213)

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือ ความต้องการความสำเร็จในการทำงาน (Need for Achievement) ความต้องการนี้เป็นความปรารถนาของมนุษย์ทุกคนที่ต้องการทำงานที่รับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จ คนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้า (Strong Need) ที่ต้องการ

ความสำเร็จในการทำงาน มักจะคิดค้นหาวิธีทำงานที่ดีที่สุดและแสวงหาความก้าวหน้า มีความรับผิดชอบ ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการที่จะได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Desire Feedback on Performance) เพื่อจะได้ทราบผลว่า การปฏิบัตินั้นได้สำเร็จลงด้วยดี และมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ถ้าผลลัพธ์ออกมาเป็นเชิงบวก ก็จะทำให้พวกเขาพอใจและมีแรงจูงใจที่จะตั้งเป้าหมายของการทำงานให้สูงขึ้นไปอีก

2) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ หรือ ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการปรารถนาจะควบคุมผู้อื่น (To Control Other People) และดูแลความประพฤติและรับผิดชอบในการกระทำของผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีความต้องการที่จะได้รับอำนาจเพื่อที่จะสามารถควบคุมหรือจัดการทรัพยากรต่างๆ ในองค์กร และมีความเชื่อว่าการมีอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอก็จะทำให้ดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ในการได้มาซึ่งอำนาจนั้น จะเป็นแรงกระตุ้นจูงใจ เบื้องต้นของผู้จัดการ

3) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ หรือ ความต้องการความรักและผูกพัน (Need for Affiliation) หรือสายสัมพันธ์ เป็นความปรารถนาที่จะสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น เป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคนที่อยากจะมีเพื่อนฝูง มีคนรู้จัก มีคนใกล้ชิด การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้นจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงไปสู่การประสานงานความเข้าใจอันดีระหว่างกัน และเพื่อความสำเร็จของงานในอนาคต

นอกจากความต้องการดังกล่าวข้างต้น 3 ประการแล้ว มนุษย์ยังมีความต้องการที่จะเป็นแรงกระตุ้นให้การทำงานนั้นบรรลุผลสำเร็จ นั่นก็คือ ความต้องการมีอิสระ (The Need of Autonomy) มีความเชื่อมั่นว่าจะดูแลตนเองได้โดยไม่ต้องมีการควบคุม ดังนั้น ในบางองค์กรผู้บังคับบัญชาเมื่อมอบหมายงานก็จะให้อิสระในการคิด และให้อิสระกระทำ โดยมีผลสำเร็จเป็นเป้าหมายที่สำคัญ ซึ่งจะทำให้มีแรงกระตุ้นให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้

ความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ McClelland ดังกล่าวมี 3 เรื่อง ได้แก่ ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ (Achievement) ความต้องการด้านสัมพันธ์ภาพ (Affiliation) และความต้องการอำนาจ (Power) ความต้องการที่แตกต่างกันจะนำไปสู่พฤติกรรมของบุคคลที่ต่างกัน

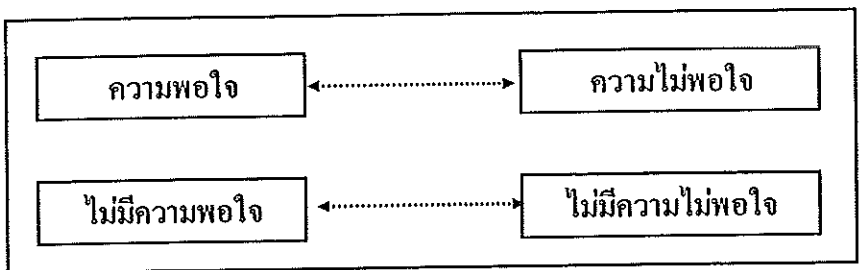
จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและความต้องการ พบว่าแรงจูงใจทั้ง 3 ด้าน เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ช่วยพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร และสามารถพัฒนาประเทศได้ การศึกษาของแมคคลีแลนด์กล่าวว่า แรงจูงใจทางสังคมเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้ โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ สามารถเริ่มต้น

เรียนรู้ตั้งแต่สถาบันครอบครัว ผู้ปกครองต้องให้ความสำคัญกับการปลูกฝังให้เด็กเกิดแรงจูงใจ ทั้ง 3 ด้าน อย่างเหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป เพราะโดยทั่วไปบุคคลแต่ละคนจะมีแรงจูงใจทั้งสาม แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน แรงจูงใจอย่างใดอย่างหนึ่งจะมีความโน้มเอียงที่จะเป็นคุณลักษณะของบุคคลและหากต้องการสร้างบุคลากรในหน่วยงานให้มีแรงจูงใจภายในที่เหมาะสม ก็สามารถพัฒนาได้ด้วยการฝึกอบรมอีกด้วย นับได้ว่ามีแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ผู้บริหารควรสร้างให้เกิดกับตนเองและแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากนี้ยังได้กล่าวถึง เฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 71-79) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็นทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation – Hygiene Theory) คือ ปัจจัยแรกเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยที่สอง เป็นปัจจัยที่ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน มีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) หมายถึง สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และความเจริญเติบโตขององค์กร เป็นต้น

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และร่วมรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานในองค์กร วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สถานภาพในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

ความพอใจและความไม่พอใจไม่ได้เป็นทัศนคติที่อยู่ตรงข้ามกัน หรือกล่าวได้ว่า สิ่งที่อยู่ตรงข้ามกับความพอใจ คือ ความไม่พอใจ และสิ่งที่ตรงข้ามกับความไม่พอใจ คือ ไม่มี ความพอใจดังแผนภูมิที่ 3



แผนภูมิที่ 3 ความพอใจและไม่พอใจในงาน
ที่มา : กัญญา สุวรรณแสง. 2542 : 104-105

อัตราความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของทั้งสองปัจจัยจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ การได้รับการตอบสนองและเป็นไปตามลำดับ ในการแก้ปัญหาเรื่องนี้ เฮอร์ซเบอร์ก ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการปรับปรุงงาน (Job Enrichment) เพื่อให้คุณค่าของงานสูงขึ้น และให้มีปัจจัยเพิ่มขึ้นในตัวตน ทำให้งานมีความหมายมากขึ้น มีความสำเร็จมากขึ้น และมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็นอย่างมาก แนวคิดของเฮอร์ซเบอร์ก เกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยก้ำจูน
<p>สิ่งที่ทำให้พอใจ สิ่งที่กระตุ้นให้ทำงานและยกระดับงานที่ทำ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ลักษณะของงานที่ทำ 2. ความสำเร็จในการทำงาน 3. การยอมรับนับถือ 4. ความก้าวหน้าในงานที่ทำ 5. ความรับผิดชอบ 	<p>สิ่งที่ทำให้ไม่พอใจ สิ่งที่รักษาและป้องกันงานที่ทำ สถานที่ทำงานองค์ประกอบที่ค้ำจุนความรู้สึกรู้สึกที่มีต่อหน่วยงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นโยบายและการบริหารงานขององค์การ 2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา 3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4. สภาพแวดล้อมของการทำงาน 5. เงินเดือนและสวัสดิการ 6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 7. สถานะของอาชีพ 8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว 9. ความมั่นคงในงาน

ที่มา : (Herzberg, 1959 : 71-79 อ้างถึงใน กันยา สุวรรณแสง 2542 : 108)

จากตารางที่ 1 พบว่า สิ่งที่ทำให้ไม่พอใจนั้นเกี่ยวข้องกับที่ทำงานมากกว่างานที่ทำ ดังนั้น จึงเป็นมูลเหตุจูงใจหรือตัวหนุงกำลังเพียงส่วนย่อยต่อคนส่วนใหญ่ตัวที่ทำให้ไม่พอใจนั้นจะมองข้ามเสียไม่ได้ เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้ความพอใจเกิดขึ้น และเรียกว่าองค์ประกอบค้ำจุน เพราะเป็นการรักษาและป้องกันไม่ให้เกิดความวุ่นวายในที่ทำงาน เงินเดือน การนิเทศงาน อุปกรณ์อำนวยความสะดวก ค่าตอบแทน ชื่อเสียงของสถาบันและความสัมพันธ์อันดี

ระหว่างบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญ เป็นการสนองความต้องการที่ป้องกันมิให้ระดับการทำงานลดลง แต่ก็ไม่ได้ช่วยให้ระดับการทำงานสูงขึ้น ตัวทำให้พอใจ เช่น ความสำเร็จในงานที่ทำ การยกย่องชมเชยในผลงานที่ทำและอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบสำคัญให้แก่สมาชิกจะต้องระลึกว่าสิ่งนี้มีไข่เครื่องกระตุ้นให้เขายกระดับการทำงานให้สูงขึ้น ถ้าขาดสิ่งเหล่านี้จะทำให้หน่วยงานวุ่นวาย คนที่ขาดองค์ประกอบทางแรงจูงใจยังทำงานตามปกติ แต่จะไปหาความสุขภายนอกหน่วยงาน เช่น จากครอบครัว งานอดิเรก การกีฬา เป็นต้น ผู้ที่เน้นองค์ประกอบสำคัญมักจะเอางานหลักมาเป็นอาชีพรองหรือเป็นเครื่องมือเพื่อจะให้ได้เป็นอย่างอื่น

เฮิร์ชเบอร์เกอร์ ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานว่าคนที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยเป็นตัวกระตุ้น ให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ มี 5 ประการ ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) ซึ่งเป็นความสำเร็จที่อธิบายถึงความความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานให้พบกับสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและรวมถึงคุณภาพของงาน ที่ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ
2. การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องถึงการได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชา ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอันจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) เป็นแรงจูงใจที่มีความสำคัญอีกประการหนึ่งเพราะ มนุษย์มีความต้องการก้าวหน้า ในอาชีพของตนหากงานที่ปฏิบัติให้โอกาสที่จะเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ดีขึ้น
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน โดยงานดังกล่าวสอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด ซึ่งทำให้การตัดสินใจถูกต้อง
5. ลักษณะของงาน (Work Itself) เป็นลักษณะของงานที่ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจ เช่น ลักษณะงานมีความท้าทายกับความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งงานต้องเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และ เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพตนเอง

เฮิร์ชเบอร์เกอร์ อธิบายปัจจัยที่จะทำให้คนไม่พอใจที่จะทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงาน มี 9 ประเภท ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) นโยบายเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการคิดในการวางแผน ในการปฏิบัติ นโยบายการบริหารงานขององค์กรต้องมีความชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ เป็นไปตามกระบวนการและมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามนโยบายหรือไม่

2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่ผู้บังคับบัญชาได้ใช้ในการปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการที่ผู้บังคับบัญชาจะสามารถปกครองบังคับบัญชาได้ดี จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Supervision, Subordinate, Peers) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาหรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและมีการทำงานเป็นทีม

4. สภาพการทำงาน (Working Conditions) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากสภาพทางกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงานอันได้แก่ อาคารสถานที่ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

5. เงินเดือน (Salary and Fringe Benefit) หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติ และที่สำคัญคือเพียงพอที่จะใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม

6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (Possibility Growth) เป็นการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีความท้าทายมากขึ้น มีการประเมินผลงานของบุคลากร เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจเลื่อนขั้น

7. สถานะของอาชีพ (Status) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของอาชีพการงาน รวมถึงความมั่นคงของตำแหน่งที่ปฏิบัติ ซึ่งจะสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติอยู่ในตำแหน่งได้เป็นระยะเวลายาวนานหรือตลอดไป

8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) เป็นการจัดสวัสดิการในการปฏิบัติงานให้พนักงาน เช่น บ้านพัก ค่ารักษาพยาบาล รวมถึงผู้บังคับบัญชาเข้าใจในสถานะส่วนตัวของ ท่านเสมอ ก่อนมอบหมายงานให้

9. ความมั่นคงในงาน (Job Security) เป็น ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาต่อสัญญาจ้างของพนักงานจ้าง รวมถึงการสนับสนุนให้ได้รับประโยชน์ต่าง ๆ เช่น เงินโบนัส ประจำปี

จากทฤษฎีดังกล่าว ผู้ศึกษาได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ คือ องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
4. ความรับผิดชอบ
5. ลักษณะของงาน

ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงาน
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
4. สภาพการทำงาน
5. เงินเดือน
6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
7. สถานะของอาชีพ
8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
9. ความมั่นคงในงาน

กล่าวโดยสรุป ประเภทของแรงจูงใจได้แก่แรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการทางร่างกาย แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ทางด้านสังคม และแรงจูงใจในส่วนบุคคลที่เกิดจากการพัฒนาในตัวบุคคลซึ่งแตกต่างกันไปไม่เหมือนกัน อาจมีรากฐานจากความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางสังคมประกอบกัน

องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลถือว่าเป็นหน่วยงานองค์กรปกครองท้องถิ่นที่เล็กที่สุด ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพัฒนาตำบล การตรวจสอบการกำกับดูแลได้ง่ายที่สุด ตลอดจนเป็นเวทีประชาธิปไตยของประชาชนในการระดมความรู้ และความคิดการตัดสินใจ วางแผนพัฒนา การดำเนินการ และการระดมทุน

ทรัพยากร เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองที่มีความเหมาะสม ทั้งในแง่เชิงโครงสร้างขององค์กรและในแง่การมีส่วนร่วมของประชาชน (โกวิท พวงงาม, 2544 : 1)

1. ความเป็นมาและหลักเกณฑ์การจัดตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้นโดย พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบการบริหารงานแทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 นับตั้งแต่ พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ.2537 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2537 ทำให้มีการปรับฐานะการบริหารงานในระดับตำบล โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ของสภาตำบลทั่วประเทศ ออกเป็น 2 รูปแบบ คือ รูปแบบสภาตำบล และรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 (พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล, 2552 : 10 -11) ได้บัญญัติถึงหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ใน มาตรา 40 ว่าด้วย สภาตำบลที่มีรายได้ โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลที่ได้มีประกาศของกระทรวงมหาดไทย กำหนดไว้ อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลให้ทำ โดยประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งจะต้องระบุชื่อและ เขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในประกาศด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

2. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่

2.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นฝ่ายนิติบัญญัติที่ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้านในตำบลนั้น ๆ หมู่บ้านละ 2 คน ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบลได้หมู่บ้านละ 3 คน แต่ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 1 หมู่บ้านให้มี สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ 6 คน ในสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจะ ประกอบด้วย ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน รองประธานสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบล จำนวน 1 คน และเลขาธิการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีหน้าที่ในการให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนาตำบล พิจารณา และให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณ

รายงาน ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบาย แผนพัฒนา ตำบล กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของทางราชการ โดยมีวาระในการดำรงตำแหน่ง คราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง

2.2 นายกองจัดการบริหารส่วนตำบล 1 คน ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจาก ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตตำบล ซึ่งอาจแต่งตั้งรองนายกองจัดการบริหารส่วนตำบลได้ไม่เกิน 2 คน และเลขานุการนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล 1 คน มาจากการแต่งตั้งจากนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล มีคุณสมบัติเช่นเดียวกันกับนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล ในส่วนของการดำรงตำแหน่งนายกองจัดการบริหารส่วนตำบลนั้นมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี มีหน้าที่ในการบริหารงานและพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการบริหารงานบุคคล กำหนดนโยบาย วางแผนการพัฒนาตำบลจัดทำงบประมาณรายจ่าย และต้องรายงานผลการปฏิบัติงานตามที่ให้นโยบายไว้ทุกปี และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

3. การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลมี นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการมี พนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นข้าราชการประจำและมีลูกจ้างจำนวนตามโครงสร้างตามกรอบ อัตราค่าจ้าง เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งกำหนดไว้ 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยมีกรอบพิจารณากรอบอัตราค่าจ้างแบ่งการบริหารออกเป็น อย่างน้อย 6 ส่วน ดังนี้

3.1 ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง งานการประชุม งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.2 ส่วนการคลังมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน การเบิกเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงิน และอื่นๆ โดยมีฝ่ายงานการเงิน ฝ่ายงานบัญชี ฝ่ายงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.3 ส่วนโยธามีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบประมาณการ ราคาค่าใช้จ่ายในโครงการ งานควบคุมอาคาร โดยมีฝ่ายก่อสร้าง ฝ่ายออกแบบและควบคุม

อาคาร ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค และฝ่ายผังเมือง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.4 ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณสุขทั้งหมด โดยมีฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ฝ่ายรักษาความสะอาด ฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ฝ่ายควบคุมโรค และฝ่ายบริการสาธารณสุข และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

3.5 ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา คือ ฝ่ายส่งเสริมกิจการ โรงเรียน และฝ่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

3.6 ส่วนสวัสดิการและสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริการด้านสวัสดิการและพัฒนาชุมชน การสังคมสงเคราะห์ และฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

4. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 ได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

มาตรา 16 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4. การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ
5. การสาธารณสุข
6. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา

และผู้ด้อยโอกาส

11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม
อันดีของท้องถิ่น

12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

14. การส่งเสริมกีฬา

15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของ

ประชาชน

16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น

17. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

20. การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน

21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

22. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย

โรงพยาบาล และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ

24. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

25. การผังเมือง

26. การขนส่งและวิศวกรรมจราจร

27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

28. การควบคุมอาหาร

29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

30. การรักษาความงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและ

รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

31. กิจการอื่นใดตามที่เป็ผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่

คณะกรรมการประกาศกำหนด

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้ง

กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
2. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
3. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
4. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และ

สวนสาธารณะ

5. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
6. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
7. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
8. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
9. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

10. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
11. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
12. การท่องเที่ยว
13. การผังเมือง

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายที่กำหนดในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยังมีกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะราชการส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522
2. พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535
3. พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. 2508
4. พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. 2475
5. พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. 2510
6. พระราชบัญญัติโรคพิษสุนัขบ้า พ.ศ. 2535
7. กฎหมายอื่นๆ ตามแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลในท้องที่มีพื้นที่ต้อง

บังคับใช้ตามกฎหมายนั้น ๆ เช่น กฎหมายเกี่ยวกับเรื่องป่าไม้ การประมง ทรัพยากรธรรมชาติ น้ำมัน นกอีแอ่น เป็นต้น

5. การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ในหนึ่งปีมีสมัยประชุมสามัญ 2 สมัย หรือหลายสมัย แล้วแต่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะกำหนด แต่ไม่เกิน 4 สมัย เมื่อเห็นว่าเป็นการจำเป็นเพื่อประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภา นายองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของสมาชิกที่มีอยู่ อาจทำคำร้องยื่นต่อนายอำเภอ ขอให้เปิดประชุมสมัยวิสามัญ ถ้านายอำเภอเห็นสมควร ให้นายอำเภอเรียกประชุมวิสามัญได้

การประชุมสมัยหนึ่ง ๆ ให้มีกำหนดไม่เกิน 15 วัน แต่ถ้าจะขยายเวลาออกไป ต้องได้รับอนุญาตจากนายอำเภอ สำหรับการประชุมสภาครั้งแรกต้องดำเนินการภายใน 45 วัน นับแต่วันเลือกตั้ง การเรียกประชุมสภาตามสมัยประชุมให้ประธานสภาเป็นผู้เรียกประชุม และเป็นผู้ปิดการประชุม การประชุมในแต่ละครั้งจะต้องมีสมาชิกสภามาร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่จึงจะครบองค์ประชุม

6. รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

6.1 องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง ได้แก่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้ายภาษีบำรุงท้องที่ อากรฆ่าสัตว์ และค่าธรรมเนียมใบอนุญาต รวมถึงผลประโยชน์อื่นอันเนื่องจากการฆ่าสัตว์

6.2 ส่วนราชการจัดเก็บให้ ได้แก่ ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน ภาษีสุรา ภาษีสรรพสามิต ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจเฉพาะ ค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธินิติกรรมที่ดิน อากรรังนกอีแอ่น ค่าภาคหลวง ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ รายได้จากอากรกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล เงินจากประทานบัตรใบอนุญาต และอาชญาบัตรตามกฎหมายว่าด้วยการประมง รายได้จากทรัพยากรธรรมชาติ

6.3 เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

6.4 รายได้อื่น ๆ เช่น รายได้จากทรัพย์สิน รายได้จากการสาธารณูปโภค รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้ รายได้อื่นที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐบาลจัดสรรให้ และตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

7. รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายจ่ายจากงบประมาณ โดยจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ รายจ่ายงบกลาง และรายจ่ายตามแผนงาน

7.1 รายจ่ายงบกลาง หมายถึง รายจ่ายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภาระผูกพันต้องจ่าย และเป็นรายจ่ายที่ตั้งไว้เพื่อจัดสรรให้หน่วยงานต่าง ๆ เบิกจ่าย ได้แก่

7.1.1 ค่าชำระเงินกู้ และดอกเบี้ย

7.1.2 รายจ่ายตามข้อผูกพัน

7.1.3 เงินสำรองจ่าย

7.1.4 เงินงบประมาณรายจ่ายทั่วไปตั้งช่วยเหลืองบประมาณ

7.1.5 เงินช่วยค่าทำศพ

7.2 รายจ่ายตามแผนงาน หมายถึง รายจ่ายซึ่งกำหนดรายละเอียดหมวดรายจ่ายไว้ในงานหรือโครงการตามแผนงานสำหรับหน่วยงานใด โดยเฉพาะ ได้แก่

7.2.1 หมวดเงินเดือน (ฝ่ายประจำ)

7.2.2 หมวดเงินเดือน (ฝ่ายการเมือง)

- 7.2.3 หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ
- 7.2.4 หมวดค่าสาธารณูปโภค
- 7.2.5 หมวดเงินอุดหนุน
- 7.2.6 หมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง
- 7.2.7 หมวดรายจ่ายอื่นๆ

8. การกำกับดูแล

8.1 นายอำเภอมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของทางราชการ โดยมีอำนาจสามารถเรียกสมาชิกสภา คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมาชี้แจง หรือสอบสวน ตลอดจนเรียกรายงานเอกสารใด ๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลมาตรวจสอบได้

8.2 เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม นายอำเภอจะรายงานเสนอความเห็นต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่ออุบศภาพก็ได้

9. หลักการบริหารจัดการที่ดี

การบริหารจัดการที่ดีเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องพัฒนาไปสู่การบริหารที่ดีให้ได้เพื่อเป็นที่พึงของประชาชน โดยมีหลักสำคัญอยู่ 6 ประการ คือ

9.1 หลักนิติธรรม คือ จะต้องมีการบริหารด้วยความชอบธรรม ชอบด้วยระเบียบกฎหมาย รักษาคุ้มครองผลประโยชน์ของประชาชนอย่าทำเทียมและยุติธรรม

9.2 หลักความโปร่งใส คือ องค์การบริหารส่วนตำบลรู้อะไรประชาชนควรรู้ด้วย โดยการเปิดเผยข้อมูลให้ประชาชนตรวจสอบได้ตลอดเวลา

9.3 หลักความรับผิดชอบ คือ ในการให้บริการสาธารณะตามที่ที่กำหนดไว้ตามกฎหมายอย่างมีคุณภาพต้องรับผิดชอบหากเกิดความเสียหาย

9.4 หลักการมีส่วนร่วม คือ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และแสดงความคิดเห็นในกระบวนการตัดสินใจ และตรวจสอบ

9.5 หลักคุณธรรม ชีวมันในความถูกต้องซื่อสัตย์ จริงใจ ขยันอดทน มีวินัยหลักความคุ้มค่า คือ การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรง อันเป็นตัวแทนของประชาชน โดยแท้จริง มีจำนวนที่มากกว่าที่มาจากการแต่งตั้ง และได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายให้มีเฉพาะผู้แทนของประชาชนที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง ทำหน้าที่เป็นทั้งฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ในการพัฒนาครอบคลุมในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิตของประชาชน และมีความเป็นอิสระในการดำเนินงานภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดไว้

บริบทองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

จังหวัดนครพนมเป็นจังหวัดชายแดนตั้งเลียบชายฝั่งขวาของแม่น้ำโขง ตรงข้ามกับเมืองท่าแขก แขวงคำม่วนของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นที่ประดิษฐานพระธาตุพนมอันศักดิ์สิทธิ์และเก่าแก่ เป็นพระธาตุที่ประดิษฐานพระอัฐกธาตุ (กระดูกหน้าอก) ขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า (สมณโคดม) นับเป็นพระธาตุคู่เมืองนครพนม และเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของชาวไทยและชาวลาวทั้งสองฝั่งโขง พระธาตุพนมประดิษฐานอยู่ที่อำเภอธาตุพนม อยู่ห่างจากตัวเมืองนครพนม 52 กิโลเมตร จังหวัดนครพนมมีพื้นที่ประมาณ 5,512,668 ตารางกิโลเมตร ระยะห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 740 กิโลเมตร

นครพนมเป็นจังหวัดที่มีบันทึกทางประวัติศาสตร์มาแต่โบราณกาล ในฐานะเมืองเก่าแก่เคียงคู่อยู่กับอาณาจักรศรีโคตรบูรณ์ ซึ่งแต่แรกเริ่มเดิมทีนั้นมีพื้นที่อยู่ทางฝั่งซ้ายของแม่น้ำโขงและต่อมาก็ได้ย้ายมาอยู่ฝั่งขวาสลับกันหลายครั้ง คำนานประวัติศาสตร์จึงได้จารึกไว้ว่า เมื่อพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราชตีเมืองเวียงจันทน์ได้ชื่อของดินแดนนี้ได้ถูกเปลี่ยนเป็น “มรุกขนคร” และต่อมาได้โปรดเกล้าฯ ให้เปลี่ยนชื่อเป็น “นครพนม” เพื่อความเหมาะสมตามสภาพพื้นที่ด้วย เป็นเมืองที่มีพื้นที่ติดต่อกับทิวเขามากมาย ด้วยความเป็นอาณาจักรที่เคยเจริญรุ่งเรืองมาเก่าก่อน ประกอบกับแม่น้ำโขงเป็นแหล่งวัฒนธรรมของมนุษย์ชาติจากหลายชนเผ่า ดังนั้น นครพนมจึงมีโบราณสถาน และ

มีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์อยู่มาก (สำนักงานสถิติจังหวัด นครพนม 2554. : เว็บไซต์)

จังหวัดนครพนมมีอาณาเขตทางด้าน ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย ทิศตะวันออก ติดต่อกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขงไหลกั้นพรมแดน ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอคงหลวงและอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ทิศตะวันตกติดต่อกับอำเภอกุสุมาลย์ และอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม มีจำนวน 7 แห่ง ซึ่งประกอบด้วย (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอธาตุพนม. 2553 : 2)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลคอนนางหงส์ ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร คือ นายกองดีการบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน และรองนายกองดีการบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 คน ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีประธานสภาและรองประธานสภา ตำแหน่งละ 1 คน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 20 คน และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคือพนักงานส่วนตำบล จำนวน 10 คน พนักงานจ้าง 27 คน
2. องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร คือ นายกองดีการบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน และรองนายกองดีการบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 คน ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีประธานสภาและรองประธานสภา ตำแหน่งละ 1 คน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 26 คน และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคือพนักงานส่วนตำบล จำนวน 13 คน พนักงานจ้าง 33 คน
3. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร คือ นายกองดีการบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน และรองนายกองดีการบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 คน ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีประธานสภาและรองประธานสภา ตำแหน่งละ 1 คน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 14 คน และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคือพนักงานส่วนตำบล จำนวน 9 คน พนักงานจ้าง 19 คน
4. องค์การบริหารส่วนตำบลแสนพัน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร คือ นายกองดีการบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน และรองนายกองดีการบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 คน ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีประธานสภาและรองประธานสภา ตำแหน่งละ 1 คน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 14 คน และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคือพนักงานส่วนตำบล จำนวน 14 คน พนักงานจ้าง 12 คน

5. องค์การบริหารส่วนตำบลลุดนิม ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร คือ นายกองค้ำการ บริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน และรองนายกองค้ำการบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 คน ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีประธานสภาและรองประธานสภา ตำแหน่งละ 1 คน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 12 คน และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การ บริหารส่วนตำบลคือพนักงานส่วนตำบล จำนวน 10 คน พนักงานจ้าง 12 คน

6. องค์การบริหารส่วนตำบลอู่หม้า ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร คือ นายก องค์กรบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน และรองนายกองค้ำการบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 คน ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีประธานสภาและรองประธานสภา ตำแหน่งละ 1 คน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 16 คน และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลคือพนักงานส่วนตำบล จำนวน 13 คน พนักงานจ้าง 7 คน

7. องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร คือ นายก องค์กรบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน และรองนายกองค้ำการบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 คน ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีประธานสภาและรองประธานสภา ตำแหน่งละ 1 คน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 24 คน และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลคือพนักงานส่วนตำบล จำนวน 10 คน พนักงานจ้าง 18 คน

สรุป จะเห็นได้ว่าลักษณะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จะมี ลักษณะเดียวกันหรือคล้ายกัน ด้วยเหตุเพราะว่าการจัดโครงสร้างทางการบริหารจะต้องเป็นไป ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของกระทรวงมหาดไทย บางส่วนที่แตกต่างกันนั้น เช่น การแบ่งส่วนราชการของส่วน ราชการประจำซึ่งสามารถขยายกรอบอัตราได้ เป็นเพราะลักษณะของพื้นที่และความต้องการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่มีลักษณะเดียวกัน คล้ายคลึงกัน ที่สามารถเทียบเคียงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ระวีวรรณ ปัญญาช่วย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก

กลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พนักงานโดยรวมให้ความสำคัญในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก ในรายละเอียดของแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางและมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และปัจจัยที่ทำให้พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานกลุ่มปัจจัยบำรุงรักษา พนักงานโดยรวมให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในรายละเอียดของแต่ละปัจจัยพบว่าปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านตำแหน่งหรือสถานภาพ ส่วนปัจจัยที่ทำให้พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชาจากหัวหน้าหน่วยงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน

ชนัญธิดา ประโยชริต (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบุคลากรมีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กันสร แสงศรีจันทร์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู อำเภอมือเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

นิพนธ์ พรหมจารี (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

สุภพ กันธิมา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจอื่น คือ การพัฒนาและความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุนอื่น คือ ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ เช่น บำนาญ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล เงิน โบนัส ด้านสันตนาการและการกีฬา ที่อยู่อาศัย การเดินทาง และขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคายุติธรรม การจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุดมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า พนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีความแตกต่างกันทางด้านอายุ และการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

อรรถพล สีหนาง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับสูง และพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี การศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

อรุณรัตน์ อิมรัมย์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

วรศักดิ์ ลือชา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า แรงจูงใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขวิทยาของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับ

มาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา และแรงจูงใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสถานภาพ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนและด้านสถานภาพการทำงาน โดยภาพรวมสรุปได้ว่าปัจจัยด้านสุขวิทยามีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง แรงจูงใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา พบว่าแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านการเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน และแรงจูงใจระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมสรุปได้ว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจมีระดับแรงจูงใจในระดับมาก

วัชร นุญพลอด (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพะเยา พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพะเยาในระดับมาก และแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พบว่า พนักงานที่มีเพศ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน สำหรับอายุและสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน ลูกจ้างมีความไม่มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานอาจถูกให้ออกได้ง่ายกว่าข้าราชการประจำ และเรื่องสวัสดิการก็ได้รับไม่เท่าเทียมกัน

วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ และตำแหน่งงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อจำแนกแรงจูงใจตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ละมุด บุตรา (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนแรงจูงใจที่มีผลจากปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ ด้านวิธีการ

ปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า และอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านเงินเดือน และพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กนกพร แสงไกร (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นปัจจัยจูงใจพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และจำแนกเป็นปัจจัยจำแนก พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร กับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อคุณ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่