

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต. น้ำอ้อม อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
4. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
5. ข้อมูลทั่วไปของ อบต. น้ำอ้อม อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด การใช้วิธีการให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยมีเป้าหมายคือประสิทธิผล

เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง แต่ถ้ามีผลการปฏิบัติงานไม่ดี ก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ มีนักวิชาการให้แนวคิด และความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2538 : 5) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณทรัพยากรที่ใช้กับปริมาณผลผลิตที่เกิดจากกิจกรรมหรือโครงการ กล่าวคือ ประสิทธิภาพจะแสดงถึงความสามารถในการผลิต และความคุ้มค่าของการลงทุน

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2539 : 9) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานในระบบราชการรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งประสิทธิภาพนี้สามารถวัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตซึ่งได้แก่ การใช้ทรัพยากร ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี และทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีการใช้อย่างคุ้มค่า และประหยัดทำให้เกิดความสูญเสียน้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิต และผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไรทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีกับการปฏิบัติงาน และบริการ เป็นที่พึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2543 : 29 – 31) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่าเป็นการเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงานว่าดีขึ้นอย่างไร แค่นั้น ในขณะที่กำลังทำงานตามเป้าหมายขององค์กร ความมีประสิทธิภาพจึงหมายถึง การมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานสร้างสมทรัพยากร และความมั่นคงเก็บไว้ภายในเพื่อขยายตัวต่อไป และเพื่อไว้สำหรับรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดวิกฤติจากภายนอกได้ด้วย ด้วยเหตุนี้เอง ประสิทธิภาพขององค์กรที่จะชี้ว่าองค์กรมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด จึงอยู่ในเกณฑ์การวัดอีกตัวหนึ่งคือ “การอยู่รอด” ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อองค์กรต้องสามารถปรับตัวต่อสภาวะการณ์ และสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น และสามารถประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในพร้อมกันไปด้วยเสมอ การวัดความมีประสิทธิภาพโดยการวัดการอยู่รอดขององค์กร จึงเท่ากับเป็นการวัดความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว โดยมีเงื่อนไขแฝงเอาไว้ว่า องค์กรจะต้องมีประสิทธิภาพการทำงานขอระบบปฏิบัติงานภายในเสมอ และประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินกิจการก้าวหน้าไป และสามารถบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรตั้งไว้ได้ โดยหลักการแล้ว องค์กรควรจะมีทั้งประสิทธิผล และประสิทธิภาพควบคู่กัน แต่ก็ปรากฏให้เห็นอยู่บ่อยครั้งว่า องค์กรจำนวนมากที่สามารถทำได้เพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง คือ องค์กรบางแห่งอาจมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายได้ แต่กลับมีการใช้จ่ายทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง (ก็คือทำงานไม่มีประสิทธิภาพ) ซึ่งอาจปรากฏในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีกระบวนการขั้นตอน และศึกษาสภาพปัญหาในการทำงาน (การให้บริการ) กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา (การให้บริการ) ในด้านบุคลากร ด้านระบบงาน ด้านอาคารสถานที่ และด้านเทคโนโลยี

ติน ปรัชญพฤทธิ์ และอิสระ สุวรรณบด (2544 : 130) กล่าวว่าประสิทธิภาพ ได้แก่ การสนับสนุนให้มีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุดโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด คือการลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัสดุ และบุคลากรในขณะที่พยายามเพิ่มความมั่นคง ความรวดเร็ว และความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย มีการใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างประหยัด คุ่มค่า ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นที่ยังพอใจของผู้ใช้บริการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. องค์ประกอบในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมใจ ลักษณะ (2543 : 11 – 14) มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบการพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงานว่า ประสิทธิภาพการทำงานในองค์การเป็นหัวใจของการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จเกี่ยวกับการดำเนินการ องค์การจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริหาร มีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า และแก่บุคลากรในองค์การที่ขึ้นอยู่กับองค์การในการพัฒนาประสิทธิภาพเกี่ยวกับองค์การเอง

ประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคม และของประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า เป็นต้น
2. สิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์การ ที่จะกำหนดทิศทางเกี่ยวกับการดำเนินงานองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร
3. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ ได้แก่ สภาพความพร้อมเกี่ยวกับองค์การในด้านที่ดิน อาคาร สถานที่อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพเกี่ยวกับบุคลากร โดยเฉพาะในด้านบุคคลถือเป็นหัวใจเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ บุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ดังนี้

- 3.1 ปรัชญาและอุดมการณ์
- 3.2 บุคลิกภาพ
- 3.3 ความต้องการ
- 3.4 ค่านิยม
- 3.5 การมีเป้าหมายที่เหมาะสมเกี่ยวกับชีวิต และการทำงาน
- 3.6 ความสามารถในการสำรวจตัวเอง
- 3.7 ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน
- 3.8 การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

4. กระบวนการเกี่ยวกับองค์การ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเป็นลำดับสองต่อจาก องค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญเกี่ยวกับองค์การ คือ การดำเนินงานทั้งหมด ที่จะทำให้เกิดการผลิต และการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายเกี่ยวกับกระบวนการขององค์การที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพเกี่ยวกับองค์การ ได้แก่ การจัดโครงสร้างองค์การ การวางแผน การจัดองค์การ ในด้านบุคคล การสร้างแรงจูงใจในด้านการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงาน และการพัฒนา องค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

3. เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

สมพิศ สุขแสน (2546 : 1) ผลจากการปฏิรูประบบราชการของรัฐบาลที่ผ่านมาตั้งแต่ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2545 เป็นต้นมา ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะองค์การภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชนต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการ หรือวิธีการทำงานเสียใหม่ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยเฉพาะภาพราชการแต่ละกระทรวง กรม กอง ที่มีการปรับ โครงสร้างขององค์การใหม่ เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน ได้มีการกล่าวถึง “กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน” หรือ “เทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนการทำงานอย่างไรให้มีความสุข” ฯลฯ อยู่ตลอดเวลา นั้นแสดงว่าองค์การ ทั้งหลายต่างก็มีความเห็นตรงกันว่า องค์การจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ ได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุด หรือเรียกว่า คนที่มีประสิทธิภาพ และการที่เราจะพิจารณาถึงคนที่มีประสิทธิภาพนั้น เราควรพิจารณาจากประเด็นต่อไปนี้

3.1 ความฉับไว หมายถึง การใช้เวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า แบบ เข้าชามเย็นชาม นั่นคือคนที่มีประสิทธิภาพถ้านายมอบหมายงานให้ทำภายในเวลา 10 นาที ก็ควร ทำให้เสร็จตามกำหนด ไม่ควรใช้เวลาถึงครึ่งชั่วโมง หรืองานบริการ ผู้รับบริการย่อมต้องการ ความรวดเร็ว ดังนั้นผู้ให้บริการจะต้องสร้างวัฒนธรรมให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว

3.2 ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึง การผิดพลาดในงานน้อย ตลาดจนมีความ แม่นยำในกฎระเบียบ ข้อมูล ตัวเลข หรือสถิติต่าง ๆ ตลอดจนไม่เลินเล่อจนทำให้เกิดความ เสียหายแก่องค์การ ต้องตรวจทานงานก่อนเสนอนายเสมอ

3.3 ความรู้ หมายถึง การมีองค์ความรู้ในงานดี รู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่กำลังอยู่ตลอดเวลา มิใช่การมีวุฒิการศึกษาสูงเท่านั้น แต่คนที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้ที่แสวงหา ความรู้อยู่ตลอดเวลา ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากองค์การ เรียนรู้จากผู้อื่น เรียนรู้จาก

อินเทอร์เน็ต เป็นต้น โดยเรียนให้ “รู้จริง และรู้แจ้ง” และนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

3.4 ประสบการณ์ หมายถึง การรอบรู้ หรือรู้รอบด้าน จากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติบ่อย ๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว เช่น เป็นหมอที่รักษาคณโฆมา นาน เป็นอาจารย์ที่สอนนักเรียนมานาน หรือเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการมานาน บุคคลเหล่านี้ถือว่าเป็น ผู้มีประสบการณ์สูง จะทำงานผิดพลาดน้อย สมควรที่องค์กรจะต้องช้ารักษาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่ ในองค์กรนานที่สุด เพราะคนเหล่านี้จะทำให้องค์กรพัฒนาได้เร็ว

3.5 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มุมมองแปลกใหม่ที่ เรียกว่า “นวัตกรรม” มาใช้ในองค์กร เช่น คิดระบบการให้บริการใหม่ ๆ ที่ลดขั้นตอน คิด ระบบผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ คิดวิธีการบริหารงานแบบเชิงรุก คิดปรับปรุงอาคารสถานที่แบบ เอนกประสงค์ เป็นต้น คนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นคนที่ชอบคิด หรือ เก่งคิด หรือมองไปข้างหน้า ตลอดเวลาที่เราเรียกว่ามี “วิสัยทัศน์” ไม่ใช่พวกที่ชอบทำงานตามคำสั่ง และจะต้องไม่ทำงาน ประจำวันเหมือนหุ่นยนต์

สรุปว่าคนที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นคนที่ทำงานด้วยความรวดเร็ว รอบรู้ มีความรู้ มีประสบการณ์ ทำงานได้ถูกต้องแม่นยำ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีว่าด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ว่า สาเหตุที่คนกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ เพราะอะไร และมีสิ่งใดเป็นเครื่องกระตุ้นหรือเร้าให้กระทำ หรือแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ออกมา จึงทำให้เกิดทฤษฎีแรงจูงใจต่าง ๆ ขึ้นมา ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์เป็นผู้หนึ่งซึ่งศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ เป็นผู้เน้นเกี่ยวกับ ความสามารถของแต่ละบุคคล ในการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง เขากล่าวว่ามนุษย์จะมี สัตถุชาติญาณ โดยธรรมชาติที่จะค้นหาสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ และพัฒนาเรื่อย ๆ แม้ว่าคนอื่นจะมอง ไม่เห็นก็ตาม ทฤษฎีของเขาระบุว่ามนุษย์ทุกคนล้วนมีความต้องการที่จะสนองความต้องการ ใให้กับตนเองทั้งสิ้น และความต้องการของมนุษย์มีมากมายหลายอย่างด้วยกัน ซึ่งมนุษย์ได้ เรียงลำดับไว้ตั้งแต่ต่ำสุดจนถึงขั้นสูงสุด โดยที่มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นมูลฐานก่อน เมื่อ ได้รับการตอบสนองแล้วจึงมีความต้องการขั้นสูงต่อไป

มาสโลว์กล่าวว่ามนุษย์เราทุกคนต่างพยายามดิ้นรนเพื่อต่อสู้จุดมุ่งหมายของตนเอง แต่เนื่องจากการที่มนุษย์มีความแตกต่างกัน ฉะนั้นการที่จะได้รับการตอบสนองถึงขั้นไหนย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคล

จากรูปแบบที่แสดงลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ สามารถกล่าวได้ดังนี้ (คารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. 2545 : 122-125)

1.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ปัจจัยสี่อันเป็นความจำเป็นสำหรับความเป็นอยู่ของมนุษย์ทุกคน ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น ซึ่งถ้าไม่ได้รับการตอบสนองในขั้นนี้แล้วก็จะไม่มีความต้องการในขั้นต่อไป

1.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) คือความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ปรารถนาได้รับความคุ้มครองให้พ้นจากอันตรายต่าง ๆ ที่มีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรมและยังรวมถึงความมั่นคงในการทำงานอีกด้วย

1.3 ความต้องการด้านความรักหรือทางสังคม คือความต้องการที่จะให้ผู้อื่นชอบตน อยากรับรู้ว่ามีคนสำคัญต่อผู้อื่น ภายหลังจากที่ได้รับการตอบสนองในสองขั้นข้างต้นแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมและความรักซึ่งเป็นความต้องการในระดับที่สูงขึ้นจะเข้ามามีบทบาท เป็นความต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมองค์กรในฐานะสมาชิกของกลุ่ม ต้องการความรัก ความเอื้ออาทร น้ำใจไมตรีจากเพื่อนร่วมงานหรือจากสมาชิกขององค์กรอื่น ความต้องการทางด้านสังคมนี้มักจะเป็นไปในรูปของความต้องการที่ก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้มีความสำคัญต่อสังคมกลุ่มนั้น รวมทั้งต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจ

1.4 ความต้องการการยอมรับนับถือ ความเคารพยกย่อง คือความต้องการให้เกิดความเคารพตนเอง ความรู้สึกที่ตนเองเป็นผู้ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับเช่นนั้นจากผู้อื่น ความต้องการสถานภาพ ความมีชื่อเสียงเกียรติยศ เป็นส่วนสำคัญของความต้องการการยอมรับนับถือในความสามารถและรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ที่มีประโยชน์ และมีความสำคัญในสังคม เช่น ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานสำคัญ การให้อิสระในการทำงานหรือการยกย่องชมเชยให้กำลังใจต่อสาธารณชน การให้ได้รับตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น มาสโลว์กล่าวว่าจะมีคนเพียงบางส่วนที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นนี้

1.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์คือความต้องการที่อยากจะประสบความสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิด หรือความคาดหวังใฝ่ฝันที่จะได้รับความสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก

เฮิร์ชเบอร์ก ได้ศึกษาองค์ประกอบที่จะสร้างแรงจูงใจ เพื่อสนองความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง ซึ่งได้สรุปว่าความพึงพอใจในงานที่
ทำและความไม่พอใจในงานที่ทำไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม
คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนคั้งนี้ (อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัตติ. 2546 :
133 - 136)

2.1 ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรัก
งานที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้
ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1.1 ความสำเร็จของงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของมนุษย์เพราะชีวิตมนุษย์
ต้องทำงานเพื่อเงิน เพื่อเกียรติยศ และความสำเร็จในหน้าที่การงานซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดคือ
ความสำเร็จที่มนุษย์ทุกคนพยายามให้บรรลุผลสำเร็จดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า
“ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน” การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี
เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึง
เกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะ
จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ หรือจากคนในหน่วยงาน
การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการ
แสดงออกอื่นที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผล
สำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จ

2.1.3 ลักษณะของงาน หมายถึงทุกคนต้องการทำงานที่มีลักษณะของงานที่มี
เกียรติ มีศักดิ์ศรี การทำงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลง
มือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

2.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับ
มอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการ
ตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เพราะมนุษย์ได้รับความไว้วางใจว่าเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง
แสดงว่าได้รับการยกย่องชมเชยในความสำเร็จของงานมาแล้ว เป็นหลักประกันในความรับผิดชอบ
ของตนว่าจะได้รับมอบหมายงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีและมีความหมาย

2.1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีความหมาย มีอำนาจ และได้รับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดการไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.2.1 นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร นโยบายการบริหารงานเป็นสาเหตุที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน และทำให้เกิดการชุมนุมและประท้วงต่อนโยบายและการบริหารงานขององค์กรได้

2.2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง ให้ความสนใจในการปฏิบัติงาน ความสะดวกสบายในการทำงาน และช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์ที่ทันสมัย

2.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน

2.2.6 ความมั่นคงของอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร และมั่นใจว่าสามารถทำงานอยู่ที่องค์กรได้ และฝากความหวังไว้กับองค์กรได้ เพราะคนทุกคนต้องการความมั่นคงในชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ต้องการให้มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เองส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแผนนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

ดำเนินการพัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นระบบสาธารณูปโภคระบบโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

รศ.ดร. รัตน์เฉลิมพงศ์ (2546 : 15) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่นคือ การที่ประชาชนในท้องถิ่นซึ่งมีอำนาจปกครองตนเองตามที่ได้รับการกระจายอำนาจจากรัฐบาล ดำเนินการปกครองตนเอง โดยจัดตั้งองค์กรขึ้นมาใช้อำนาจแทนประชาชน ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่น เป็นผู้บริหารท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเป็นอิสระ ภายใต้กรอบนโยบาย กฎหมาย และการกำกับดูแลของรัฐ

วิท (Wit. 1967 : 101-103 ; อ้างถึงใน โกวิทย์ พวงงาม. 2548 : 28) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจให้หน่วยงานปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนเพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลางมีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

ธนสวรรค์ เจริญเมือง (2550 : 27) กล่าวถึง การปกครองท้องถิ่นว่า การปกครองท้องถิ่นคือ ระบบการบริหารและจัดการกิจการสาธารณะ และทรัพยากรต่างๆของท้องถิ่นหนึ่งภายในรัฐหนึ่ง เป็นท้องถิ่นที่มีขอบเขตชัดเจน ภายในรัฐนั้น มีฐานะเป็นนิติบุคคลมีโครงสร้างด้านอำนาจและหน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมายทั่วไป และ/หรือกฎหมายพิเศษ

จากคำนิยามและความหมายการปกครองท้องถิ่นที่นักวิชาการหลายคนให้ความหมายนั้น สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นหมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลาง กระจายอำนาจหรือมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองท้องถิ่นร่วมกัน ได้อย่างอิสระตามความต้องการของประชาชน ภายใต้กฎหมายและการกำกับดูแลจากส่วนกลาง

2. องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

อุทัย หิรัญโต (2523 : 22 ; อ้างถึงใน โกวิทช์ พวงงาม. 2548 : 30 - 31) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่นมี 8 ประการคือ

1. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่าหากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศการปกครองท้องถิ่นในประเทศไทยนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่นเพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง
2. พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำนึกในการปกครองของตนเองของประชาชน จึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติโดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติองค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมองค์การอนามัยโลกและสำนักกิจการสังคมได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่ต้องพิจารณาด้วยเช่นประสิทธิภาพในการบริหารรายได้และบุคลากร เป็นต้น
3. การกระจายอำนาจหน้าที่การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ
4. องค์การนิติบุคคลจัดตั้งโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอนมีอำนาจในการกำหนดนโยบายออกกฎข้อบังคับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ
5. การเลือกตั้งสมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆทั้งหมดหรือบางส่วนเพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง
6. การมีอิสระในการปกครองท้องถิ่นสามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลางและไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานราชการ
7. งบประมาณของตนเองมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทะนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐเมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชน โดยส่วนรวม โดยการมีอิสระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นเพราะมีอิสระแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตยไป รัฐต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแล

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น ประกอบไปด้วยองค์ประกอบสถานะตามกฎหมาย โดยการบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญกฎหมายสูงสุดของประเทศ มีส่วนร่วมในการเลือกตั้งตัวแทนสมาชิกองค์การหรือผู้บริหาร มีอิสระในการปกครองและมีอำนาจในการปฏิบัติกิจการในท้องถิ่น ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย รวมทั้งสามารถบริหารจัดการบุคลากร งบประมาณ การจัดเก็บภาษี จัดเก็บรายได้ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล

3. วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 26) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้ ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าในการบริหารประเทศจะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลักหากเงินงบประมาณจำกัดภารกิจที่จะต้องบริการให้กับชุมชนต่าง ๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้นหากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่นหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ ก็สามารถมีรายได้มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก การแบ่งเบานี้เป็น การแบ่งเบาทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคลตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกันการรอรับบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียวย่อมไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้น จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้น ได้เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างไปด้วยการจัดตั้งหน่วยปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงมีความจำเป็น โดยให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากรซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่นทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

โกวิท พวงงาม (2548 : 32 - 33) ได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น ไว้ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งทางด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ
2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง
3. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษารอบอบประชาชนโดยแก่ประชาชน

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง และเพื่อเป็นสถาบันที่ให้การศึกษารอบอบประชาชนโดยแก่ประชาชนและเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง

4. ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

ชวงค์ ฉายะบุตร (2539 : 28-29) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น มีขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลเนื่องจากความจำเป็นบางประการดังนี้

ภารกิจของรัฐบาลมีอยู่อย่างกว้างขวางนับวันจะขยายเพิ่มขึ้นซึ่งจะเห็นได้จากงบประมาณที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีตามความเจริญเติบโตของบ้านเมืองรัฐบาลมีอาจจะดำเนินการในการสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึงเพราะแต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกันการแก้ปัญหาหรือจัดบริการ โครงการในท้องถิ่น โดยรูปแบบที่เหมือนกันย่อมไม่บังเกิดผลสูงสุดท้องถิ่นย่อมรู้ปัญหาและเข้าใจปัญหาได้ดีกว่าผู้ซึ่งไม่อยู่ในท้องถิ่นนั้นประชาชนในท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่เหมาะสมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นนั้นมากที่สุดกิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นนั้น ไม่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นอื่นและไม่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อประเทศโดยส่วนรวมจึงเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการดังกล่าวเอง

โกวิท พวงงาม (2548 : 33) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย
2. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล
3. การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองท้องถิ่น ทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น
4. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ

5. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศ
ในอนาคต

6. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง
สรุปได้ว่า ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นเป็นการวางรากฐานของการ
ปกครองระบอบประชาธิปไตย สามารถแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างดี ทำให้ประชาชน
รู้จักการปกครองท้องถิ่น เกิดสำนึกในความสำคัญของตนเอง รัก ห่วงเห่นในท้องถิ่นสามารถ
ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถ
พึ่งตนเองได้

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีชื่อย่อเป็นทางการว่า อบต. มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็น
ราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ
บริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 รายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดองค์การบริหารส่วนตำบล
สรุปจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 (2546 :
16-35) ดังนี้

1. การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล

1.1 สภาตำบลที่รายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน
3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้โดยทำเป็น
ประกาศของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งในปัจจุบันไม่มีสภาตำบลแล้ว

1.2 สภาตำบลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลอาจรวมกับองค์การบริหารส่วนตำบล
ที่มีเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกันได้ตามเจตนารมณ์ประชาชนในตำบลนั้น

1.3 สภาตำบลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลอาจรวมกับหน่วยการบริหารส่วน
ท้องถิ่นอื่นที่มีเขตติดต่อกันภายในเขตอำเภอเดียวกันได้ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขต
ตำบลนั้น โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทย

1.4 ให้กระทรวงมหาดไทยยุบสภาตำบลทั้งหมดและองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี
ประชากรไม่ถึง 2,000 คน โดยให้รวมพื้นที่เข้ากับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นหรือหน่วยการ
บริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีเขตติดต่อกันภายในเขตอำเภอเดียวกัน การรวมพื้นที่ดังกล่าวให้
เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น

1.5 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการเทศบาลอาจจัดตั้งองค์การบริหารส่วน
ตำบลขึ้นเป็นเทศบาลได้โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทย

1.6 องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

2. โครงสร้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

2.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.1.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ 2 คน ในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีเพียงหนึ่งหมู่บ้านให้สมาชิกสภาฯ จำนวน 6 คน และในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงสองหมู่บ้านให้สมาชิกสภาฯจำนวน หมู่บ้านละ 3 คน

2.1.2 สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

2) พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

3) ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามกฎหมายนโยบายแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

2.1.3 ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีจำนวนไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มาลงคะแนนเสียงเห็นว่าสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ใด ไม่สมควรดำรงตำแหน่งต่อไปตามกฎหมายว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

2.1.4 นายอำเภอต้องกำหนดให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลประชุมสภาครั้งแรกภายใน 15 วันนับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้งและให้ที่ประชุมเลือกประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.1.5 ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 นายองค์การบริหารส่วนตำบล

2.2.1 นายองค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน

2.2.2 ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลดำรงตำแหน่งนับตั้งแต่วันเลือกตั้งและมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปีนับแต่วันเลือกตั้ง (“พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552. 2552 : 9)

2.2.3 นายองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายองค์การบริหารส่วนตำบลได้ไม่เกิน 2คนและอาจแต่งตั้งเลขานุการนายองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่ง ซึ่งมีได้เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้

2.2.4 นายองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายนโยบายแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ
- 2) สั่ง อนุญาตและอนุมัติเกี่ยวกับราชการองค์การบริหารส่วนตำบล
- 3) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายองค์การบริหารส่วนตำบล
- 4) วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
- 5) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล
- 6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

2.2.5 ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายและเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

3. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

3.1 อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (2542 : 53 - 54) ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- 3.1.1 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- 3.1.2 การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- 3.1.3 การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- 3.1.4 การสาธารณสุขปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- 3.1.5 การสาธารณสุขการ
- 3.1.6 การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- 3.1.7 การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- 3.1.8 การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 3.1.9 การจัดการศึกษา
- 3.1.10 การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส

- 3.1.11 การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม

อันดีของท้องถิ่น

- 3.1.12 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- 3.1.13 การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 3.1.14 การส่งเสริมกีฬา
- 3.1.15 การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของ

ประชาชน

- 3.1.16 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- 3.1.17 การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- 3.1.18 การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- 3.1.19 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- 3.1.20 การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- 3.1.21 การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- 3.1.22 การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- 3.1.23 การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย

โรงแรมสรรพ และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ

- 3.1.24 การจัดการการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 3.1.25 การผังเมือง

3.1.26 การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

3.1.27 การดูแลรักษาที่สาธารณะ

3.1.28 การควบคุมอาคาร

3.1.29 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

3.1.30 การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

3.1.31 กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่

คณะกรรมการประกาศกำหนด

3.2 อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546

3.2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม

3.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- 1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- 2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้ง

กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- 3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- 4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชนผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- 7) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

3.2.3 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายองค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังต่อไปนี้

- 1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- 2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

- 3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- 4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและ

สวนสาธารณะ

- 5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- 6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- 7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- 9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- 11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- 12) การท่องเที่ยว
- 13) การผังเมือง

3.2.4 การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลการจัดทำงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

4. รายได้และรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

4.1 รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

4.1.1 ภาษีบำรุงท้องที่ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้ายอากรการฆ่าสัตว์และค่าธรรมเนียมรวมถึงผลประโยชน์อื่นอันเกิดจากการฆ่าสัตว์

4.1.2 ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อนที่จัดเก็บได้ในจังหวัดใดให้จัดสรรให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการนั้น

4.1.3 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายได้ ดังต่อไปนี้

- 1) รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) รายได้จากสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3) รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 4) ค่าธรรมเนียมค่าใบอนุญาต และค่าปรับ ตามที่จะมีกฎหมายกำหนดไว้

- 5) เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้
- 6) รายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้
- 7) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- 8) รายได้อื่นตามที่จะมีกฎหมายกำหนดให้เป็นขององค์การบริหารส่วน

ตำบล

4.2 รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

4.2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายจ่าย ดังต่อไปนี้

- 1) เงินเดือน
- 2) ค่าจ้าง
- 3) เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ
- 4) ค่าใช้สอย
- 5) ค่าวัสดุ
- 6) ค่าครุภัณฑ์
- 7) ค่าที่ดินสิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินอื่น ๆ
- 8) ค่าสาธารณูปโภค
- 9) เงินอุดหนุนหน่วยงานอื่น
- 10) รายจ่ายอื่นใดตามข้อผูกพันหรือตามที่มีกฎหมายหรือระเบียบของ

กระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้

4.2.2 งบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมขององค์การบริหารส่วนตำบลให้จัดทำเป็นข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล

5. การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล

5.1 ให้นายอำเภอมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของทางราชการ

5.2 นายอำเภอ มีอำนาจเรียกบุคคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมาชี้แจงหรือสอบสวนตลอดจนเรียกรายงานและเอกสารใด ๆ มาตรวจสอบก็ได้เมื่อนายอำเภอเห็นว่าผู้ใดปฏิบัติกรในทางที่อาจเป็นการเสียหายแก่องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเสียหายแก่ราชการและนายอำเภอได้ชี้แจงแนะนำตักเตือนแล้วไม่ปฏิบัติตามในกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นเร่งด่วนที่จะรอช้ามิได้ให้นายอำเภอมีอำนาจออกคำสั่งระงับการปฏิบัติราชการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ตามที่เห็นสมควรได้แล้วให้รับรายงานผู้ว่าราชการจังหวัดทราบภายในสิบห้าวันเพื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดวินิจฉัยตามที่เห็นสมควร โดยเร็ว

5.3 ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

5.4 หากปรากฏว่าบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลกระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชนหรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติการณ์ไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ให้นายอำเภอดำเนินการสอบสวนโดยเร็ว ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจสั่งให้บุคคลดังกล่าวพ้นจากตำแหน่ง

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ อบต. น้ำอ้อม อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

1. สภาพทั่วไป

1.1 ที่ตั้งและอาณาเขต

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 19 มกราคม 2539 เรื่องการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล โดยที่มาตรา 40 และมาตราที่ 41 แห่งพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในปีพุทธศักราช 2537 ได้บัญญัติให้ จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลและให้โอนงบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิ ลิขสิทธิ์เรียกร้อง หนี้ และเจ้าหน้าที่ของสภาตำบล ไปเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลโดยยกฐานะจากสภาตำบลน้ำอ้อม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำอ้อม ตามประกาศราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 113 ตอนพิเศษ 52 ง ลงวันที่ 25 ธันวาคม 2539 การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 3,637 แห่ง

ตำบลน้ำอ้อมเป็นตำบลหนึ่งของอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอ ระยะห่างจากตัวอำเภอประมาณ 8 กิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลต่าง ๆ ดังนี้

- 1.1.1 ทิศเหนือ ติดกับตำบลโนนสว่าง ตำบลเหล่าหลวง อำเภอเกษตรวิสัย
- 1.1.2 ทิศตะวันออก ติดกับอำเภอเกษตรวิสัย
- 1.1.3 ทิศใต้ ติดกับตำบลเมืองบัว , ตำบลกำแพง อำเภอเกษตรวิสัย
- 1.1.4 ทิศตะวันตก ติดกับตำบลจี้เหล็ก อำเภอปทุมรัตน์



ภาพประกอบที่ 2 ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำอ้อม

1.2 ขนาดพื้นที่

ตำบลน้ำอ้อมมีพื้นที่ประมาณ 28.66 ตารางกิโลเมตร หรือ 17,913 ไร่

1.3 ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลน้ำอ้อมมีพื้นที่ส่วนใหญ่ที่เป็นที่ราบลุ่ม เหมาะสำหรับการเกษตรพื้นที่ส่วนใหญ่ปลูกข้าวหอมมะลิ ในฤดูฝนเกิดน้ำท่วมหลายพื้นที่ของตำบล

1.4 การคมนาคม

ตำบลน้ำอ้อมมีเส้นทางคมนาคมติดต่อกันได้ทุกหมู่บ้านเส้นทางเป็นถนน ๙๙๙. ถนนลาดยาง และ ถนนลูกรัง การคมนาคมส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์เดินทางได้สะดวกเส้นทางบางส่วนเป็นถนนลูกรัง จะมีปัญหาในฤดูฝน ทำให้การเดินทางเป็นไปด้วยความยากลำบาก จำเป็นต้องปรับปรุงซ่อมแซมเส้นทางชนผลผลิตทางการเกษตรอีกมาก

1.5 แหล่งน้ำ

ตำบลน้ำอ้อมมีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญคือ ลำเสียวใหญ่ ซึ่งไหลผ่านทางตอนบนติดกับหมู่ที่ 1,5 และลำน้ำเตาซึ่งไหลผ่านทางตอนล่างของตำบลติดกับ หมู่ที่ 3 แต่นำน้ำมาใช้ประโยชน์ได้ไม่มากนักเนื่องจากขาดคลองส่งน้ำเข้าไปในพื้นที่การเกษตร ปริมาณน้ำฝนมีมากในฤดูฝนทำให้น้ำล้นตลิ่งก่อให้เกิดน้ำท่วมสร้างความเสียหายให้กับพื้นที่การเกษตรมาโดยตลอด

1.6 สภาพดิน

ตำบลน้ำอ้อมมีสภาพเป็นดินร่วนปนทราย เหมาะแก่การเพาะปลูก

1.7 จำนวนประชากร

จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำอ้อม ประกอบด้วยหมู่บ้าน 9 หมู่บ้าน จำนวนครัวเรือน 1,250 ครัวเรือน ประชากร 5,003 คน

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและจำนวนครัวเรือนในเขตตำบลน้ำอ้อม

ชื่อหมู่บ้าน	หมู่ที่	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
บ้านยางจ้อง	1	316	275	591	122
บ้านน้ำอ้อม	2	270	278	548	135
บ้านโนนจาน	3	390	374	764	199
บ้านน้ำอ้อม	4	246	212	458	121

ชื่อหมู่บ้าน	หมู่ที่	จำนวนประชากร			จำนวน ครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
บ้านหนองแวงน้อย	5	171	187	358	86
บ้านสว่างอารมณ์	6	276	272	548	138
บ้านสว่างธรรมวิเศษ	7	360	378	738	197
บ้านหนองบัวพัฒนา	8	265	276	541	144
บ้านส้มโองพัฒนา	9	207	250	457	108
รวม		2,501	2,502	5,003	1,250

ที่มา : องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำอ้อม (2555 : 6)

2. สภาพทางเศรษฐกิจ

2.1 อาชีพ

ประชากรของตำบลน้ำอ้อมส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพด้านการเกษตรกรรมแทบทุกครัวเรือน โดยการทำนาปีเป็นหลัก หลังจากนั้นจะอพยพเข้าเมืองเพื่อหางานทำ ผลผลิตข้าวเก็บไว้บริโภคในครัวเรือนส่วนที่เหลือนำไปจำหน่ายกับพ่อค้าคนกลางและสหกรณ์ และผลผลิตต่ำเนื่องจากสภาพดินมีความอุดมสมบูรณ์ไม่ดีเท่าที่ควร มีปัญหาน้ำท่วมไร่นาบ่อยครั้ง ผลผลิตที่ได้เฉลี่ย 300 – 400 กิโลกรัม/ไร่

ส่วนอาชีพรองและอาชีพเสริมคือ เลี้ยงโค เลี้ยงกระบือ เลี้ยงไหม เลี้ยงปลา แปรรูปข้าวเม่าจำหน่าย ฯลฯ

2.2 หน่วยธุรกิจในเขต อบต.

2.2.1	โรงงาน	2	แห่ง
2.2.2	ปั้มน้ำมันขนาด 2 หัวจ่าย	2	ปั้ม
2.2.3	โรงสีข้าวขนาดใหญ่	1	แห่ง
2.2.4	โรงสีข้าวขนาดเล็ก	36	แห่ง
2.2.5	ร้านค้าเบ็ดเตล็ด	47	ร้าน
2.2.6	ร้านซ่อมขนาดเล็ก	8	ร้าน
2.2.7	ร้านตัดผม	4	ร้าน
2.2.8	ร้านอาหาร	1	ร้าน

3. สภาพทางสังคม

3.1 การศึกษา

3.1.1 โรงเรียนประถมศึกษา	2	แห่ง
3.1.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	1	แห่ง
3.1.3 ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	9	แห่ง
3.1.4 ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเฉลิมพระเกียรติ	1	แห่ง
3.1.5 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3	แห่ง
3.1.6 มุขนิธิ	2	แห่ง

3.2 สถาบันและองค์กรศาสนา

3.2.1 วัด	4	แห่ง
3.2.2 สำนักสงฆ์	1	แห่ง

3.3 สาธารณสุข

3.3.1 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	1	แห่ง
3.3.2 ศูนย์ ศสมช.	9	แห่ง

3.4 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

อยู่ในเขตบริการของ สภ.เกษตรวิสัย

4. บริการพื้นฐาน

4.1 การคมนาคม

4.1.1 ถนนลาดยาง	2	สาย
4.1.2 ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กภายในหมู่บ้าน	39	สาย
4.1.3 ถนนลูกรังเชื่อมทุกหมู่บ้าน	4	สาย

4.2 การไฟฟ้า

4.2.1 ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน

4.3 แหล่งน้ำธรรมชาติ

4.3.1 ลำน้ำ, ลำห้วย	2	แห่ง
4.3.2 หนองน้ำ	7	แห่ง

4.4 แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

4.4.1 ฝาย	1	แห่ง
4.4.2 บ่อน้ำตื้น	58	แห่ง

4.4.3	คลอง	7	แห่ง
4.4.4	บ่อบาดาล	-	แห่ง
4.4.5	หนองน้ำ	3	แห่ง
4.4.6	ประปาหมู่บ้าน	4	แห่ง

5. ข้อมูลอื่นๆ

5.1 มวลชนจัดตั้ง

5.1.1	ลูกเสือชาวบ้าน 1 รุ่น	150	คน
5.1.2	ตำรวจอาสา 6 หมู่บ้าน	43	คน
5.1.3	อปพร.	106	คน
5.1.4	กองหนุนเพื่อความมั่นคงของชาติ 1 รุ่น	500	คน
5.1.5	อาสาสมัครสาธารณสุข	135	คน
5.1.6	อาสาสมัครรักษาความปลอดภัยชุมชน	101	คน

6. ศักยภาพของตำบล

6.1 การรวมกลุ่มของประชาชน

6.1.1	กลุ่มอาชีพ	16	กลุ่ม
6.1.2	กลุ่มออมทรัพย์	9	กลุ่ม

6.2 จุดเด่นของพื้นที่ (ที่เอื้อต่อการพัฒนาตำบล)

6.2.1	พื้นที่เหมาะสำหรับการเกษตรส่วนใหญ่ปลูกข้าวหอมมะลิ
6.2.2	มีลำน้ำเสียวใหญ่เป็นแหล่งน้ำสำคัญ
6.2.3	การคมนาคมในการติดต่อกับอำเภอสะเดก

7. ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

7.1 ข้าราชการการเมือง จำนวน 22 คน แยกเป็น

7.1.1	คณะผู้บริหาร	4	คน
7.1.2	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำอ้อม	18	คน

7.2 บุคลากร จำนวน 50 คน แยกเป็น

7.2.1	ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	19	คน
7.2.2	ลูกจ้างประจำ	1	คน
7.2.3	พนักงานจ้างตามภารกิจ	17	คน

7.2.4 พนักงานจ้างทั่วไป	13	คน
7.3 ระดับการศึกษา		
7.3.1 ปริญญาโท	3	คน
7.3.2 ปริญญาตรี	30	คน
7.3.3 ปวส.	5	คน
7.3.4 ปวช.	2	คน
7.3.5 มัธยมศึกษาตอนปลาย	10	คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุดารัตน์ กิมศิริ (2551 : 60 – 61) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จังหวัดอุดรดิตถ์ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จังหวัดอุดรดิตถ์ 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จังหวัดอุดรดิตถ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดอุดรดิตถ์ รวม 14 หน่วยงาน จำนวน 157 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความร่วมมือและความสามัคคี ปัจจัยความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ปัจจัยการปฏิบัติตน ปัจจัยการบริหารและนโยบายขององค์กร ปัจจัยความรับผิดชอบ ปัจจัยความก้าวหน้า ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยสวัสดิการและความมั่นคง เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปราโมทย์ ดวงเลขา (2551: 64 - 65) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) 2. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานเขต 15, 16 และ 17 จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยของปัจจัยจูงใจได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงานด้านความ

ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ขณะที่ปัจจัยจำแนกเรียงลำดับดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ

ปัทมา แดงผึ้ง (2551 : 82 - 84) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข 2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่บุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 241 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธวัช ชมวงษ์ (2552 : 84 - 87) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด 2. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด 3. เสนอแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่พนักงานผู้ปฏิบัติงานในบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน และ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ลักขณา สุวรรณรอด (2552 : 99 - 101) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาล รามคำแหง จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาล รามคำแหง จังหวัดนครราชสีมา 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาล รามคำแหง จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาล รามคำแหง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 211 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาล รามคำแหง จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาล รามคำแหง จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการเรียนรู้ และด้านมนุษยสัมพันธ์ในงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และทุกปัจจัยที่ศึกษามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาล รามคำแหง จังหวัดนครราชสีมา

อมรมิตร มงคลเคหา (2552 : 63-65) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด 2. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด 3. ศึกษาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคืออาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 48 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอยู่ในระดับมาก และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านการดำเนินงานด้านสาธารณสุข อยู่ในระดับมาก

สุริยา ปิ่นเกตุ (2552 : 43 - 44) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานช่าง แผนกอุปกรณ์ต่อนอกบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) มี

วัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านช่างแผนกอุปกรณ์ต่อนอกบริษัททีโอทีจำกัด (มหาชน) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ บุคลากรด้านช่างแผนกอุปกรณ์ต่อนอกบริษัททีโอทีจำกัด(มหาชน)จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน87คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรด้านงานช่างแผนกอุปกรณ์ต่อนอกความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้ 1. ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานช่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีรายด้านลักษณะของงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือมีความคิดเห็นในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้ามีความคิดเห็นในระดับปานกลาง 2. ปัจจัยค่าจ้างที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานช่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีรายด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านรายได้และสวัสดิการด้านการควบคุมงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

พูนศักดิ์ วัฒนชนาพันธุ์ (2553 : 61 – 63) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการในสำนักปลัดเทศบาล จำนวน 76 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่มีการปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดีกว่าเดิม มีการปรับปรุงขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ สามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดมากที่สุด มีความกระตือรือร้นในการให้บริการ และปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องตามหลักกฎหมาย และระเบียบวินัยเป็นอย่างดีสามารถตรวจสอบได้ ควรมีการจัดอบรม เช่น การอบรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นต้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

กัลยา ยศคำลือ (2553 : 95 - 97) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย 2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จำแนก

ตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. ศึกษาแนวทางส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย 4. วิเคราะห์นโยบายการบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จำนวน 305 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่าคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านฐานะและความมั่นคงของอาชีพ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับตามลำดับ

ถนัดชัย ธนะสูตร (2553 : 89 - 91) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย 2. ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย 3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย 4. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย 5. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัยในจังหวัดเลย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลยในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัยไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัญหาที่พบคือ ปัญหาด้านสภาพวิชาชีพ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นมากที่ผู้บริหารต้องตระหนักอยู่เสมอว่าต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตน เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้การทำงานเกิดมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยในการปฏิบัติงานหลายประการ เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง เป็นต้น