

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วยแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
3. องค์ความรู้เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
4. บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่เกิดการเริ่มต้น ชักนำ และคำนวณพฤติกรรม เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทางด้านร่างกายหรือจิตใจ เป็นพลังกระตุ้นให้มนุษย์ได้แสดงพฤติกรรม การทำงานให้มุ่งสู่เป้าหมายหรือจิตใจ เป็นพลังกระตุ้นให้มนุษย์ได้แสดงพฤติกรรมการทำงานให้มุ่งสู่เป้าหมายหรือหลีกเลี่ยงจากสภาวะการณ์ที่ไม่พึงปรารถนา ซึ่งการจะเกิดแรงจูงใจได้นั้น ต้องอาศัย แรงจูงใจ (Motive) อาจเป็นแรงจูงใจภายนอก หรือแรงจูงใจที่เกิดภายในตนเองที่มากระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ดังนี้

แมค คีลแลนค์ (Mc Cielland. 1985 : 590) ให้คำนิยามของแรงจูงใจว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งสำหรับจุดมุ่งหมายขั้นพื้นฐานตามแรงกระตุ้นตามธรรมชาติ ซึ่งจะเกี่ยวกับพลังงานการเปลี่ยนแปลงและการเลือกแสดงพฤติกรรม

สมยศ นาวิการ (2543 : 28-291) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจคือพลังที่ริเริ่มกำกับ และคำนวณพฤติกรรมและการกระทำส่วนบุคคลและเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ให้ความมุ่ง

หมายหรือทิศทางแก่พฤติกรรม นอกจากนี้ ได้กล่าวถึงคุณลักษณะพื้นฐาน ของแรงจูงใจ 3 ประการ คือความพยายาม ความไม่หยุดยั้ง และทิศทาง

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 : 254) ได้ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ คือ ภาวะหรือองค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อไปสู่จุดหมายที่ตนเองต้องการหรือผู้ทำการชักจูงกำหนด

สุรางค์ โค้วตระกูล (2545 : 153) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงองค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายจากการให้ความหมายของแรงจูงใจหลากหลาย

แนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้นโดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการหรือมีผู้ทำการชักจูง

2. ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจนั้นมีหลายลักษณะ โดยมีนักวิชาการหลายคน ได้สรุปไว้ ดังนี้

2.1 ประเภทของแรงจูงใจ ตามแนวคิดของเฮอริเบิร์ก (Herberg. 1959 : 71-79) ดังนี้

2.1.1 ทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation-Hygiene Theory) ของเฮอริชเบิร์ก คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยที่สองเป็นปัจจัยที่ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน มีรายละเอียด ดังนี้

2.1.2 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่หากพนักงานได้รับการตอบสนองแล้ว จะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานและเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ความสำเร็จที่หน้าที่การทำงาน ความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน

2.1.3 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่คนทำงานจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานหากไม่ได้รับการตอบสนอง แต่เมื่อได้รับการสนองแล้วก็ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายและการบริการ เทคนิคและการควบคุมงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์ภายในกับผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมของการทำงาน

อัตราความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของทั้งสองปัจจัยจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ การได้รับการตอบสนองและเป็นไปตามลำดับ ในการแก้ปัญหาเรื่องนี้ เฮอริเบิร์ก (Herzberg. 1959) ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการปรับปรุงงาน (Job Enrichment) เพื่อให้

คุณค่าของงานสูงขึ้นและให้มีปัจจัยสูงขึ้นและให้มีปัจจัยเพิ่มขึ้นในตัวเอง ทำให้งานมีความหมายมากขึ้น มีความสำเร็จมากขึ้น มีการยอมรับ มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็นอย่างมาก มีแนวคิดของเฮอริเบิร์ก (Herzberg, 1959) เกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงานดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยค้ำจุน
<p>สิ่งที่ทำให้พอใจ สิ่งที่กระตุ้นให้ทำงานและยกระดับงาน งานที่ท้าทายประกอบที่จูงใจให้ทำงาน มีดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ลักษณะของงานที่ทำ 2. ความสำเร็จในการทำงาน 3. การยอมรับนับถือ 4. ความก้าวหน้าในการทำงาน 5. ความรับผิดชอบ 	<p>สิ่งที่ทำให้ไม่พอใจ สิ่งที่รักษาและป้องกันงานที่ทำ สถานที่ทำงานองค์ประกอบค้ำจุน ความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงาน มีดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา 3. เงินเดือนและสวัสดิการ 4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5. สภาพแวดล้อมของการทำงาน

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวที่ทำให้ไม่พอใจนั้นเกี่ยวข้องกับที่ทำงานมากกว่างานที่ทำ ดังนั้น จึงเป็นมูลเหตุจูงใจหรือตัวหนูงำล้างเพียงส่วนย่อยต่อคนส่วนใหญ่ตัวที่ทำให้ไม่พอใจนั้นจะมองข้ามเสียไม่ได้ เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้ความพอใจเกิดขึ้น และที่เรียกว่าองค์ประกอบค้ำจุน เพราะเป็นการรักษาและป้องกันไม่ให้เกิดความวุ่นวายในการทำงาน เงินเดือน การนิเทศงาน อุปกรณ์อำนวยความสะดวก ค่าตอบแทน ชื่อเสียงของสถาบันและความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลเป็นองค์ประกอบค้ำจุน เป็นการสนองความต้องการป้องกันมิให้ระดับการทำงานลดลง แต่ก็ไม่ได้ช่วยให้ระดับการทำงานสูงขึ้น ตัวทำให้พอใจ เช่น ความสำเร็จในงานที่ทำ การยกย่องชมเชยในผลงานที่ทำและอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบค้ำจุนให้แก่สมาชิกจะต้องระลึกว่า สิ่งนี้มีไขเครื่องกระตุ้นให้เขายกระดับการทำงานให้สูงขึ้นถ้าขาดสิ่งเหล่านี้จะทำให้หน่วยงานวุ่นวาย คนที่เขาองค์ประกอบทางแรงจูงใจยังทำงานตามปกติ ผู้ที่เน้นองค์ประกอบค้ำจุนมักจะเอางานหลักมาเป็นอาชีพรองหรือเป็นเครื่องมือเพื่อจะให้ได้เป็นอย่างอื่น

ดังนั้น เฮอริเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้ให้ความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานว่าคนที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยเป็นตัวกระตุ้น ให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ มี 5 ประการ ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถืออาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้ถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนระดับขึ้น การเลื่อน ตำแหน่งให้สูงขึ้นมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมและดูงานถ้ามีสิ่งเหล่านี้ จะเป็นตัวกระตุ้นที่จะทำให้คนอยากที่จะทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มีมีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

เฮอริเบอร์ก (Herzberg, 1959) อธิบายปัจจัยที่จะทำให้คนไม่พอใจที่จะทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุนซึ่งเป็นสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อมในหน่วยงานโดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานมี 9 ประเภท ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขึ้นของเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็น ปฏิบัติหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปกครอง ไม่มีอคติ ยุติธรรมรวมทั้งสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

6. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

7. สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางการภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการสอน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

9. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

จากทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ คือ องค์กรประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติ คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

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

ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

1. เงินเดือน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
4. สถานะของอาชีพ
5. วิธีปกครองบังคับบัญชา
6. นโยบายและการบริหารงาน

7. สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน

8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว

9. ความมั่นคงในการทำงาน

ดอลลาร์ด ฮัลล์ และมิลเลอร์ (Dollard Hull. and Miller. 1950) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ (สุรางค์ โค้วตระกูล. 2544 : 155)

1. แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motives) แรงจูงใจประเภทนี้ประกอบด้วยความหิว ความกระหาย และความต้องการทางเพศ

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจที่อยากจะเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ เป็นต้น

เวเทิน (Weiten. 1997 : 383 ; อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล. 2544 : 159) กล่าวว่าทฤษฎีส่วนใหญ่ได้แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Biological Motives) เกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความต้องการทางเพศ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการขับถ่าย ความต้องการนอนหลับและพักผ่อนความต้องการแสดงออก ความก้าวร้าว เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) เกิดจากประสบการณ์ทางสังคม เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการอิสรภาพ ความต้องการดูแลปกป้อง ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการเป็นที่สนใจของผู้อื่น ความต้องการความมีระเบียบเรียบร้อย ความต้องการความสนุกสนานเพลิดเพลิน

ซิมบาร์โดและเวเบอร์ (Zimbardo. and Weber. 1997 : 325) วูด (Wood. 1998 : 358) และสุรางค์ โค้วตระกูล (2544 : 169) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจในแนวทางเดียวกันเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intensive Motivation) เป็นแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล เป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมจากภายนอกเพราะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสนใจของผู้แสดงพฤติกรรม มองเห็นคุณค่าในตัวเองมีความสุขหรือพึงพอใจในสิ่งนั้น ซึ่งความรู้สึกมีความสุขนั่นเองที่เป็นรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เขาได้รับ เช่น การเล่นเกม การร้องเพลงในห้องน้ำ การเก็บรักษาไดอารี่ส่วนตัว เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extensive Motivation) เป็นแรงจูงใจที่ได้รับ

อิทธิพลจากภายนอกจูงใจให้เกิดพฤติกรรมเป็นความต้องการที่จะปฏิบัติเพื่อให้ได้รับสิ่งตอบแทนหรือรางวัลหรือหลีกเลี่ยงจากผลที่ไม่พึงปรารถนา แรงจูงใจเหล่านี้ เช่น แรงเสริมชนิดต่าง ๆ ตั้งแต่คำติชมรางวัลที่เป็นสิ่งของเงิน ตัวแปรต่าง ๆ ที่มีจากบุคคล ลักษณะของเหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นต้น

3. ความสำคัญของแรงจูงใจ

พฤติกรรมหรือการแสดงออกใด ๆ ของมนุษย์นั้นจะมีสาเหตุเสมอสิ่งที่เป็นสาเหตุก็คือแรงจูงใจหรือความอยากเป็นตัวชี้แนะ (Guide) พฤติกรรมของคนตลอดเวลา ดังนั้น การสามารถทราบกลไกการเกิดพฤติกรรม และวิธีการจูงใจย่อมทำให้ ผู้บริหารสามารถกระทำการสั่งการได้เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมให้คนงานทุ่มเทความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ ต่อองค์การจนกระทั่งองค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2540 : 378-379)

สมยศ นาวิการ (2543 : 288-289) ได้เสนอในแนวทางเดียวกันว่าส่วนประกอบของการทำงาน (Components of Permacance) นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ ความสามารถ (Ability) สิ่งแวดล้อม (Environment) และการจูงใจ (Motivation) ถ้าพนักงานมีความสามารถ และได้รับการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมองค์การและมีการจูงใจที่เพียงพอ เขาจะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่ดีได้ ถ้าหนึ่งของปัจจัยขาดไป การทำงานก็จะมีปัญหา อย่างไรก็ตาม ถ้าบุคคลขาดความรู้ความสามารถแล้ว ผู้บริหารสามารถพัฒนาความสามารถของพวกเขาด้วยการฝึกอบรมและการสอนงาน และถ้าขาดสภาพแวดล้อมที่ดี ผู้บริหารก็สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ แต่ถ้าบุคคลมีปัญหาด้านแรงจูงใจจะเป็นความยุ่งยากในการแก้ปัญหาของผู้บริหารมากขึ้น เพราะพฤติกรรมบุคคลจะเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อน และผู้บริหารอาจไม่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าเหตุใดบุคคลไม่ถูกจูงใจ และจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างไร เหล่านี้จึงเป็นสิ่งท้าทายที่ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของแรงจูงใจที่จะกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน

นารา สมประสงค์ (2544 : 120) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการจูงใจต่อการบริหารไว้หลายประการ ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การ
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์กร

5. ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น

6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

7. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

8. ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นในการปฏิบัติ แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติจริงของผู้บริหารในยุคปัจจุบัน

แรงจูงใจ หมายถึง ภูมิหลังต้องการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารขึ้นอยู่กับเหตุผลใดในความต้องการทั้ง 3 แบบ คือ ความต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น ความต้องการเห็นความสำเร็จของงานความต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น จะเป็นตัวชี้วัดลักษณะและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารได้ เช่นหากผู้บริหารต้องการประสบความสำเร็จของงาน ย่อมมีพฤติกรรมการบริหารและผลงานที่ต่างไปจากผู้บริหารที่ต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น (ธีรพนธ์ คงนาวิง. 2544 : 724)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรดังนั้นเรื่องของแรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่น ทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคนและกลางเป็นบุคคลที่รู้ใจคนอื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี (ราตรี พัฒนรังสรรค์. 2544 : 253) สิ่งสำคัญที่สุดและเป็นงานที่ทำหายที่สุด ก็คือความสามารถของผู้บริหารที่จะใช้แรงจูงใจที่เหมาะสมเพื่อเป็นสิ่งจูงใจผู้ได้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นและพร้อมจะทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. แนวคิดเกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ

จากการศึกษาเอกสาร วรรณกรรมเกี่ยวกับแรงจูงใจ พบว่า มีการแบ่งทฤษฎีแรงจูงใจหลายกลุ่ม ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันดังนี้

ผู้วิจัยสรุปโดยแบ่งทฤษฎีแรงจูงใจออกเป็น 3 กลุ่ม เพื่อให้เกิดความครอบคลุมและความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน คือ ทฤษฎีการจูงใจด้านเนื้อหา (Content Theories) ทฤษฎีการ

ใจด้านกระบวนการ (Process Theories) และทฤษฎีด้านการเสริมแรงและการปรับพฤติกรรม (Reinforcement Theory and Behavior Modification) ดังนี้

4.1 ทฤษฎีการใจด้านเนื้อหา (Content Theories)

ทฤษฎีแรงใจด้านเนื้อหาจะกล่าวถึงโครงสร้างทางจิตวิทยาของบุคคลที่เป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมและทำให้มีพฤติกรรมอยู่ต่อไป หรือกล่าวว่าทฤษฎีแรงใจด้านเนื้อหาจะมุ่งที่จะทราบถึงปัจจัยภายในของบุคคลที่มาจูงใจ (นรา สมประสงค์, 2544 : 132) ในทางการบริหารได้มีการนำแนวคิดและทฤษฎีความต้องการ ไปประยุกต์ใช้ในองค์การเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับบุคคลในองค์การ ดังจะกล่าวตามลำดับ ดังนี้

4.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's

Hierarchy of Needs ค.ศ. 1970) มาสโลว์ได้ตั้งทฤษฎีนี้ขึ้น โดยมีสมมติฐานของมนุษย์มีความต้องการ ที่แตกต่างกันและมีความต้องการ ไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการนี้เป็นไปโดยลำดับ ความต้องการแต่ละระยะจะเป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่อ ๆ ไปเมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้ว มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการพื้นฐานสำหรับชีวิตมนุษย์ไว้ 5 ระดับ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs หรือ Biological Needs) เป็นความต้องการอันดับแรกของชีวิต เพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ น้ำอาหาร ที่อยู่อาศัย ความปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ เสื้อผ้าให้มีความอบอุ่นและสบาย การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ การต้องการหลุดพ้นจากความทุกข์

2) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการลำดับต่อมาของมนุษย์ ต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตราย ดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวที่มีความมั่นคงเป็นปึกแผ่น และมีความรู้สึกปลอดภัยในใจ ที่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลกัน ต้องการอาชีพที่มีองค์กรมั่นคง การปฏิบัติงานไม่เสี่ยงอันตรายมีหลักประกันชีวิตที่เชื่อถือได้

3) ความต้องการทางสังคม หรือความต้องการได้รับความรักและแสดงความเป็นเจ้าของ หรือความต้องการความผูกพันหรือความต้องการยอมรับ เป็นความต้องการการยอมรับจากสังคม ได้แก่ ต้องการเกี่ยวข้องกับเพื่อน ต้องการถูกยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการให้คนอื่นแสดงความรัก ความห่วงใยแก่ตน และแสดงออกซึ่งการให้ความรักและความห่วงใยแก่คนอื่น ทั้งนี้เพราะความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะหรือสังคม

4) ความต้องการได้รับเกียรติและภาคภูมิใจในคุณค่าของตน (Esteem Needs) ต้องการให้คนอื่นคิด รู้สึกและปฏิบัติดีต่อตน ให้ความเคารพนับถือด้วยความชื่นชมยินดี และแสดงออกซึ่งความมั่นใจในตนเองว่ามีคุณค่าความต้องการนี้จะประกอบด้วยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ

5) ความต้องการบรรลุศักยภาพแห่งตน (Self-actualization Needs) หมายถึง ต้องการค้นพบและยอมรับตนเอง มีอิสระในการพัฒนาศักยภาพของตนให้ไปสู่ความสำเร็จที่คิดงด้วยตนเอง ปราบปรามที่จะเป็นคนที่สุดเท่าที่จะมีความสามารถทำได้ทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะ และอารมณ์ของตน

4.1.2 ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory

ค.ศ.1940) เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer, 1940) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ได้พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์โดยตรง จากการศึกษาของแอลเดอร์เฟอร์ เห็นว่าความต้องการของมนุษย์น่าจะแยกแยะเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย E (Existence) คือ ความต้องการอยู่รอด R (Relatedness) คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม และ G (Growth) คือ ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ความต้องการอยู่รอด (Existence Needs) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการด้านร่างกาย ความปลอดภัย และปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับในองค์กรนั้นความต้องการค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงาน เงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้าง เหล่านี้คือสิ่งจูงใจทั้งสิ้น

2) ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs) ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร สำหรับในองค์กรนั้น ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมีสถานะเป็นหัวหน้า ความต้องการเป็นผู้นำตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับผู้อื่นก็จัดเป็นความต้องการประเภทนี้ด้วย

3) ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth Needs) เป็นความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิกขยายอำนาจ สำหรับในองค์กรคือความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มความต้องการได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ เป็นต้น

4.2 ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการ

ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการ เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญในเรื่องที่ว่า คนจะถูกจูงใจด้วยเป้าหมายอะไร และถูกจูงใจอย่างไร โดยมุ่งความสนใจที่จะอธิบายถึงการเลือกที่จะกระทำ และความพยายามที่จะกระทำ และคงสภาพพฤติกรรมของมนุษย์ ทฤษฎีในกลุ่มนี้สามารถกล่าวได้ตามลำดับ คือ

4.2.1 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Victor H. Vroom. 1976) ทฤษฎีการจูงใจของวรูม หรือทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ได้อธิบายถึงวิธีการบุคคลได้รับการกระตุ้นให้กระทำสิ่งซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมาย มีสาระสำคัญดังนี้ (เรียม ศรีทอง. 2542 : 362-363)

- 1) การจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวังของแต่ละบุคคล ที่เพิ่มความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุผล
- 2) การจูงใจในการทำงาน เกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณค่าที่แต่ละคน จะได้รับจากการทำงาน ต่อมาลอว์เลอร์และพอร์เตอร์ (Lawler, and Porter : 1967, Cited in Fumer : 1973) ได้ขยายความคิดว่าบุคคลจะทำงานต่อไปขึ้นอยู่กับความพอใจในงานซึ่งความพึงพอใจเกิดจากการเปรียบเทียบรางวัลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานความคิดในการกระตุ้นให้คนทำงานตามแนวคิดทฤษฎีนี้ สามารถทำได้ 2 ลักษณะคือ การเพิ่มคุณค่าทางบวกของผลที่เกิดขึ้นโดยการสื่อสารให้ชัดเจน และการเพิ่มความหวังในผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับงาน หรือการสื่อสารให้ทราบความน่าจะเป็นไปของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

4.2.2 ทฤษฎีความเสมอภาค (Adam, Equity Theory) ทฤษฎีการจูงใจของอาดัม (J. Adam. 1965) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับข้องกับการใช้วิจารณ์ญาณของบุคคลกับความเสมอภาคหรือยุติธรรมของรางวัล โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้า เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ และการศึกษา แรงจูงใจจะเกิดขึ้น เมื่อเขาเห็นว่ามีความเสมอภาคหรือยุติธรรม โดยการนำไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ๆ การเปรียบเทียบระหว่างบุคคลจะมีผลดังนี้ (ศิริวรรณ เสงีรัตน์ และคณะ, 2539 : 381)

- 1) ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลไม่เท่าเทียมกัน เขาจะไม่พอใจ จะลดปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิต
- 2) ถ้าบุคคลได้รับรางวัลเท่าเทียมกัน เขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป

3) ถ้าบุคคลคิดว่าได้รางวัลสูงกว่าสิ่งที่เป็นความยุติธรรม เขาจะทำงานมากขึ้น ปัญหาที่เกิดขึ้นบุคคลจะคาดคะเนผลประโยชน์ของตนเกินจริง และคาดหวังรายได้เกินไป ดังนั้นความรู้สึกไม่เท่าเทียมก็จะมีขึ้นและส่งผลกระทบต่อปฏิริยาบางประการได้ เช่น โกรธ อดทนทำงาน เป็นต้น

4.2.3 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ทฤษฎีนี้มาจากแนวคิดของล็อกและคณะ (Locke. et.al. 1991) มีความเชื่อว่าการตั้งเป้าหมายจะช่วยให้บุคคลรู้ถึงความต้องการของตนซึ่งกระตุ้นความพยายามมากขึ้น และการบรรลุเป้าหมาย จะเป็นสิ่งจูงใจในการกระทำต่อไป ซึ่งเป้าหมายที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรจะต้องมีลักษณะเฉพาะเจาะจง มีความยาก และเป็นที่ยอมรับ (นรา สมประสงค์. 2544 : 158 ; สมยศ นาวิการ, 2543 : 340-343)

4.3 ทฤษฎีการเสริมแรง และปรับพฤติกรรม

4.3.1 ทฤษฎีการเสริมแรง สกินเนอร์ (B. F. Skinner. 1938) ได้พัฒนาทฤษฎี และนำมาใช้เป็นเทคนิคในการจูงใจ สกินเนอร์มีความคิดเห็นว่า พฤติกรรมของบุคคลสามารถควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงได้ ด้วยการให้รางวัล (เสริมแรง) กับพฤติกรรมที่พึงปรารถนา พฤติกรรมนั้นก็จะมีแนวโน้มกระทำซ้ำ ๆ อีกต่อไป แต่ถ้าในขณะที่ละเลยพฤติกรรมไม่ปรารถนาพฤติกรรมนั้น จะมีการกระทำที่น้อยลงจนหายไปในที่สุด การเสริมแรงสามารถแบ่งได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2539 : 383 และ 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) มาใช้ให้เกิดประโยชน์ควบคู่ไปกับการเสริมแรงจากฐานความคิดว่า ผู้ปฏิบัติงานมักจะสังเกตดูว่าคนอื่นมีพฤติกรรมการทำงานอย่างไร และบังเกิดผลอย่างไรตามมา ซึ่งตนเองจะได้เรียนรู้และกระทำพฤติกรรมแบบนั้นเพื่อจะได้รับผลตอบแทน หรือรางวัลเช่นนั้นบ้าง (นรา สมประสงค์. 2544 : 167)

4.3.2 ทฤษฎีแรงจูงใจแมคคลีแลนด (McClelland Theory, 1961)

แรงจูงใจตามทฤษฎีของแมคคลีแลนด ถูกพัฒนาขึ้นมาโดย เดวิด ซี แมคคลีแลนด ในปี พ.ศ. 2503 เป็นทฤษฎีที่มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีการเรียนรู้ โดยเชื่อว่า ความต้องการเป็นการเรียนรู้จากสังคมและประสบการณ์ แบ่งความต้องการ หรือแรงจูงใจออกเป็น 3 ลักษณะ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) นักจิตวิทยา เฮนรี เอ เมอร์เรย์ (Henry A. Murray, 1970) และเดวิด ซี แมคคลีแลนด ได้ใช้วิธีที่เรียกว่า เทคนิคการฉายออก (Projective Technique) โดยใช้แบบทดสอบ ทيماتิก แอปเพอเซ็ปชัน (Thematic Apperception Test : TAT) ที่แสดงภาพคนหนึ่งคนหรือมากกว่า 1 คนในสถานการณ์ที่กำกวม ผู้ทดสอบจะแสดงภาพให้ผู้รับการทดสอบดูและให้บอกหรือเล่าเรื่องในภาพนั้น คำตอบที่ได้รับจะนำมาแปลผลเพื่อทราบพื้นฐานของแนวคิดของแต่ละคนว่าสัมพันธ์กับแรงจูงใจลักษณะใดแรงจูงใจทั้ง 3 ลักษณะมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจภายในให้บุคคลการทำงานที่มีมาตรฐานและเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ซึ่งความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีดังนี้

สมยศ นาวิการ (2543 : 319) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความปรารถนา ที่ทำการบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน (สุรางค์ โคว์ตระกูล, 2544 : 172) เสนอว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานที่เป็นเลิศ (Standard of Excellence) จากความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงที่เป็นพลังขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานที่เป็นเลิศ ทำให้บุคคลพยายามประกอบพฤติกรรมที่ท้าทายความสามารถเป็นความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน ต้องการประสบผลสำเร็จจากบางสิ่งที่ยาก ต้องการชนะในการแข่งขันกับผู้อื่น ต้องการเป็นคนเก่ง

ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมี ดังนี้

1. บุคลิกของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 3 ประการ คือ แมค คลีแลนด์

(Mc Clelland. 1985 : 246-247)

1.1 มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Personal Responsibility for Performance) มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติอย่างมีเหตุผล เขาจะทำงานได้ดีภายใต้สภาพที่เขารู้สึกพอใจ

1.2 ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับ (Need for Performance Feedback) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะชอบทำงานในสถานการณ์ที่พวกเขาทราบผลข้อมูลย้อนกลับของงานที่ได้ทำลงไป

1.3 เป็นผู้เปลี่ยนแปลงพัฒนาอยู่เสมอ (Innovativeness) การทำในสิ่งที่แตกต่างกันและดีขึ้นกว่าเดิม เช่น ใช้เวลาน้อยกว่า หรือมีประสิทธิภาพในการสู่จุดหมายมากกว่า จะเป็นคนไม่ชอบอยู่เฉยและหลีกเลี่ยงงานประจำ พวกเขาจะชอบการเปลี่ยนแปลงนั่นคือ พวกเขาจะมองหาหน้าที่ท้าทายถ้าเขาได้กระทำงานที่มีความยากพวกเขาจะมุ่งหน้าไม่ลดละที่จะทำงานชิ้นนั้น และถ้าเขาประสบความสำเร็จในงานที่ยากนั้นมันก็จะกลายเป็นงานง่ายสำหรับเขา ทำให้งานนั้นได้รับความสนใจน้อยลงไป ดังนั้นเขาจึงพยายามจะเปลี่ยนงานใหม่

2. บุคลิก 3 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ เนลสัน, ออแกน

และเบทแมน (Nelson Organ, and Bateman. 1993 : 141-142)

2.1 ตั้งจุดมุ่งหมายที่มีความยากปานกลาง

2.2 ต้องการรับทราบข้อมูลย้อนกลับ

2.3 พวกเขาไม่ชอบให้บุคคลภายนอกมาแทรกแซงหรือรบกวนเขาชอบทำงานคนเดียว และการทำงานที่เขาเป็นผู้ควบคุมเอง

ซิมบาร์โด และเวเบอร์ (Zimbardo, and Weber. 1997 : 325) เสนอว่าคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นคนที่พัฒนาการทำงานอยู่เสมอ การนำผลข้อมูลย้อนกลับเพื่อทราบผลการทำงานของตน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่พวกเขาได้รับมีความพึงพอใจจากการทำงานที่ดีขึ้น

แมค คลีแลนด์ (Mc Clelland. 1985) พบว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีความสำเร็จสูงและความสำเร็จต่ำว่าผู้ที่ต้องการความสำเร็จสูงจะชอบตั้งจุดมุ่งหมายในแบบที่ยาก มุ่งจุดหมายที่ท้าทาย สามารถบรรลุได้ด้วยการทำงานหนัก ความสามารถวางแผน และมีความมุ่งมั่น

ไม่ลดละ จุดมุ่งหมายที่ง่ายเกิดไปที่ใคร ๆ ก็ทำได้นั้น ไม่ท้าทายและไม่น่าสนใจ เพราะสิ่งที่เขาต้องการคือความสำเร็จ ไม่ใช่รางวัล พวกเขาไม่เลือกจุดหมายที่สูงเกินไปที่จะทำได้เพราะพวกเขาคิดว่ามีโอกาสำเร็จน้อยและเสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะสนุกกับการเสี่ยงในลักษณะที่ต้องใช้ความสามารถแต่ไม่ใช่การพนัน (Wood, 1999 : 373)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 376) ได้ให้ความเห็นว่า คนที่มีความต้องการความสำเร็จจะกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการการการแข่งขันมีทัศนะชอบเสี่ยงแต่ไม่ใช่การพนัน พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง และมีการป้อนกลับในการทำงาน ตลอดจนมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น แสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีแก้ปัญหาให้ดีที่สุด

1. คุณลักษณะที่คล้ายคลึงกันของผู้บริหารที่มีความต้องการความสำเร็จสูง คือ (สมยศ นาวิการ. 2543 : 319)

1.1 การกำหนดเป้าหมายและการควบคุมกระบวนการกำหนดเป้าหมาย ชอบทำงานมุ่งไปสู่เป้าหมายที่พวกเขาได้กำหนดขึ้นมาด้วยตนเอง มุ่งความสำเร็จเป็นของรางวัลจะพิจารณาเป้าหมายอย่างระมัดระวังและกำหนดเป้าหมาย ณ ระดับที่ท้าทายแต่บรรลุได้

1.2 ต้องการข้อมูลย้อนกลับ ความคืบหน้าของเป้าหมายทันที

1.3 จะเลือกงานที่พวกเขารับผิดชอบส่วนบุคคล แทนที่จะมีส่วนร่วมกับบุคคลอื่น มีความพอใจจากผลการดำเนินงานของเขาเองได้จากความสำเร็จของงาน เงินไม่ใช่สิ่งจูงใจ

2. ลักษณะเด่นของผู้ที่มีความต้องการสูงด้านสัมฤทธิ์ผล ดังนี้ (นรา สมประสงศ์. 2544 : 141)

2.1 เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบต่องานหรือหาทางแก้ปัญหา และมีแนวโน้มที่จะทำงานคนเดียวมากกว่ากับผู้อื่น แต่หากต้องเลือกผู้ร่วมงานจะพิจารณาความสามารถมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว

2.2 เป็นผู้ที่มีแนวโน้มตั้งเป้าหมายในระดับค่อนข้างยากและกล้าเสี่ยงพอสมควร ไม่อ้าค้ำไซค์

2.3 ปรารถนาอย่างแรงกล้าในการย้อนกลับดูการกระทำของตนเอง

2.4 เป็นผู้ที่มีความสันทัดในการจัดระบบงาน มีการคาดการณ์ล่วงหน้า

2.5 เป็นผู้ที่แข่งขันหรือกระทำการแปลกใหม่ ขอบงานท้าทาย

ความสามารถ

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 : 271) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานในระดับที่ยากปานกลาง ซึ่งจะทำให้ประสบผลสำเร็จได้มากกว่า โดยนิยามทำงานในระดับปานกลาง เหมาะสมกับกำลังความสามารถของตน

สุรางค์ โค้วตระกูล (2544 : 172) สรุปว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะดังนี้ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบพฤติกรรมของตน และตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศเป็นผู้ตั้งวัตถุประสงค์ที่จะมีโอกาสทำได้สำเร็จ 50-50 หรือมีความเสี่ยงปานกลาง พยายามที่จะทำงานอย่างไม่ทอดยอนถึงจุดหมายปลายทาง เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำเมื่อประสบความสำเร็จมักจะอ้างสาเหตุภายในเช่นความสามารถและความพยายาม

1.1 จากแนวคิดที่กล่าวในข้างต้น สามารถสรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงได้ดังนี้

1.1.1 มีการวางแผน การกำหนดเป้าหมายและการควบคุมกระบวนการทำงานด้วยตนเอง มีการคาดการณ์ล่วงหน้า

1.1.2 ตั้งเป้าหมายปานกลางสามารถบรรลุได้ เลือกงานที่มีระดับความยากปานกลาง

1.1.3 ตั้งมาตรฐานที่เป็นเลิศ

1.1.4 แสดงพฤติกรรมที่ท้าทายความสามารถ มีความพยายามมุ่งมั่นไม่ลดละ

1.1.5 ชอบเลือกงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบส่วนบุคคล แต่หากต้องเลือกทีมงานจะพิจารณาที่ความสามารถเป็นสำคัญ

1.1.6 มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

1.1.7 ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติงาน

1.1.8 ชอบการแข่งขันโดยใช้ความสามารถไม่อาศัยโชคชะตา

1.1.9 ปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น ชอบริเริ่มและปรับปรุง

พัฒนาอยู่เสมอ

1.1.10 ความสำเร็จคือรางวัล

2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motive) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสุขภาพจิตใจ ร่างกายและความรู้สึกที่ดี บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงจะเป็นคนที่มีความสุข ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2543 : 320) ให้ความหมายว่า เป็นความต้องการความสัมพันธ์ ที่เป็นมิตร การยอมรับจากกลุ่มและการถูกชอบโดยบุคคลอื่นสามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธได้ว่า เป็นความต้องการความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรความปรารถนาที่จะกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่นการยอมรับจากกลุ่ม การถูกชอบโดยบุคคลอื่น การร่วมมือและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

แมค คลีแลนด (Mc Clelland. 1985 : 347) ได้กล่าวถึงคำนิยามที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ว่าเป็นการสร้างความมั่นคง การบำรุงรักษาหรือการประสานสัมพันธ์ภาพให้มั่นคงเช่นเดิม และการสร้างสัมพันธ์ภาพอันเป็นที่รักกับบุคคลอื่น

เนลสัน, ออแกน และเบทแมน (Nelson, Organ. and Bateman. 1993 : 141-142) กล่าวว่า ความต้องการนี้เกี่ยวข้องกับการสร้างและรักษาความอบอุ่นความใกล้ชิด ความสัมพันธ์ที่สนิทสนมกับผู้อื่น

1. ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูง ได้มีผู้กล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงหลาย ๆ ทิศนะ ดังนี้

2. บุคลิกภาพของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูง 5 ประการ ได้แก่ (Mc Clelland. 1985 : 348-357)

- 2.1 การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเมื่อ ได้รับสัมพันธ์ภาพที่ดี
- 2.2 การรักษาสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับองค์กรหรือกลุ่มชอบทำงานเป็นทีม เป็นคนเรียนรู้ความสัมพันธ์ทางสังคมได้รวดเร็ว จะหลีกเลี่ยงการใช้เวลาอยู่กับเดียวต้องการความอบอุ่นจากผู้อื่น หาโอกาสพบเพื่อนใหม่ และต้องการให้เพื่อนใหม่เป็นเพื่อนสนิท
- 2.3 การร่วมมือ การทำตามและหลีกเลี่ยงความขัดแย้งพยายามรักษาความสัมพันธ์ด้วยการยอมทำตาม หลีกเลี่ยงปัญหาสังคม
- 2.4 มีความเกรงกลัวต่อการถูกปฏิเสธ มีความกังวลใจต่อการตีค่าทางสังคม คำวิจารณ์ของผู้อื่น

เนลสัน, ออแกน และเบทแมน (Nelson, Organ. and Bateman. 1993 : 141-142) กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงจะถูกจูงใจให้แสดงออกทางอารมณ์ และความรู้สึกต่อผู้อื่น และมีความคาดหวังจะให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่เหมือนกันตอบแทนมา

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2539 : 84) ได้แสดงทัศนะว่าเป็นความต้องการสัมพันธ์ที่สนิทสนมใกล้ชิดกับคนอื่นชอบที่จะได้รับการยอมรับและเห็นใจจากผู้อื่นมักจะไม่นิยมชอบให้ตอบหรือไม่ชอบพบปะคนแปลกหน้าที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกับตนเอง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 375) ให้ความคิดเห็นว่าพวกเขาจะมีความพอใจจากการเป็นที่รัก และมีแนวโน้มจะเสี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้านโดยสมาชิกกลุ่ม เขามีสัมพันธ์อันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแย่งชิง พยายามสร้างสัมพันธ์ของตนกับผู้อื่น ต้องการสร้างความเข้าใจจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

สมยศ นาวิการ (2543 : 320-322) ให้แนวคิดว่าผู้บริหารที่มีความต้องการความผูกพันสูง จะใช้เวลาติดต่อสื่อสารมากกว่าผู้บริหารคนอื่น มีความปรารถนาจะรักษาความสัมพันธ์เอาไว้ มีความสนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคมและการพักผ่อน แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมกับกลุ่มหรือองค์การ

1. กำหนดข้อความคำถามที่ระบุความต้องการใฝ่สัมพันธ์ตามทฤษฎีของแมคคิลเลนดส์ 4 ประการ คือ

- 1.1 คุณมองหางานหรือแสวงหาสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อความสัมพันธ์ทางสังคมหรือไม่
- 1.2 คุณมักจะคิดถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่คุณมีอยู่หรือไม่
- 1.3 คุณพิจารณาความรู้สึกของบุคคลอื่นว่าสำคัญมากหรือไม่
- 1.4 คุณได้พยายามฟื้นฟูความสัมพันธ์ที่ถูกทำลายลงไปเมื่อพวกมันเกิดขึ้นมาหรือไม่

2. ลักษณะของผู้มีลักษณะต้องการความสัมพันธ์สูง 3 ลักษณะ ได้แก่ (นรา สมประสงค์. 2544 : 143)

- 2.1 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความอบอุ่นใจและการรับรองจากผู้อื่น
- 2.2 มีแนวโน้มจะคล้อยตามความประสงค์หรือปทัสถานของผู้อื่นเมื่อได้รับความกดดัน
- 2.3 มีความสนใจเอาใจใส่กับความรู้สึกของคนอื่นอย่างจริงจัง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงได้ ดังนี้

1. จะปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเมื่อได้รับสัมพันธภาพที่ดี
2. มีแนวโน้มรักษาสัมพันธระหว่างตนเองกับผู้ร่วมงานหรือองค์การ พยายามฟื้นฟูสัมพันธภาพที่ถูกทำลาย รักษาความสามัคคี
3. ชอบทำงานเป็นทีม พอใจในการให้ความร่วมมือ หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง
4. เรียนรู้ความสัมพันธ์ทางสังคมได้รวดเร็ว
5. ยึดติดกับสัมพันธภาพส่วนบุคคลที่มีอยู่
6. แสวงหาสถานการณ์ที่เปิดโอกาสเพื่อความสัมพันธ์ทางสังคม เช่น การพบปะสังสรรค์ การพูดคุย การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในกลุ่มหรือองค์การ
7. เอาใจใส่และให้ความสำคัญกับความรู้สึกรักของผู้อื่น
8. มีความพอใจจากการเป็นที่รักจากผู้อื่น
9. ต้องการเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น กลัวการถูกปฏิเสธ การตีค่าจากสังคม
10. แสดงออกถึงความรักต่อผู้อื่น และต้องการความรักตอบแทน

3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) แรงจูงใจใฝ่อำนาจมี 2 ลักษณะ คือ แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางบุคคล และแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสถาบันหรือทางสังคม แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมนั้นเป็นตัวตัดสินใจสำเร็จในการบริหารที่สำคัญ เพราะบุคคลที่มีความต้องการทางสังคมสูงจะมุ่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์การ ทำงานให้สำเร็จตามวิถีทางขององค์การเต็มใจเสียสละ เพื่อผลประโยชน์ขององค์การ สามารถกล่าวได้ว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมเป็นแรงจูงใจที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารในปัจจุบันควรสร้างให้เกิดแก่ตน

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่อำนาจแรงจูงใจใฝ่อำนาจเป็นความต้องการครอบงำและชักจูงผู้อื่น เป็นความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ ต้องการให้ผู้อื่นคล้อยตามตน หรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำสิ่งที่ตนเองต้องการหรือไม่ทำให้สิ่งที่ตนไม่ต้องการ หรือสร้างอิทธิพลและทำชื่อเสียงให้กับตนเอง (สมยศ นาวิการ, 2543 : 319)

1. ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง ดังนี้

1.1 ลักษณะการแสดงออกของแรงจูงใจใฝ่อำนาจไว้ 6 ลักษณะ แม็ค คลีนแลนด์ (Mc Clelland, 1985 : 280, 596) คือ

1.1.1 ความก้าวร้าว ความฮึกเหิม การทำงานเชิงรุก (Aggressiveness)

1.1.2 การสร้างภาพลักษณ์ของตน เองที่แตกต่างกับสังคม (Negative Self Image) การแสดงออกถึงการรักษาสีทริชของตนเอง เช่น หัวรั้น ดื้อ ไม่พอใจ โกรธ การตัดสินใจ แนวปฏิบัติ

1.1.3 การเข้าครอบครองอำนาจ (Entry Into Influential Occupation)

1.1.4 การแสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศ (Search for Prestige) ชอบให้บุคคลที่อยู่รอบข้างมีความศรัทธา เชื่อสัตย์ จงรักภักดี ให้การสนับสนุน

1.1.5 การแสดงออกเพื่อให้เป็นที่รู้จักในกลุ่มเล็ก ๆ (Acting So As to Be Recognized in Small Groups) ชอบให้สมาชิกในกลุ่มรับใช้เขา บุคคลเหล่านี้จะชอบทำให้ตนเองเด่นในกลุ่ม เขาจะมีความยุติธรรม ต้องการเป็นผู้นำที่ดี

1.1.6 การเสี่ยง (Risk Talking) บุคคลเหล่านี้จะมีความสนใจที่จะอดทนด้านร่างกาย ชอบความเสี่ยงอันตรายนอกจากนี้แมคคลีแลนด์ ได้กล่าวถึงสิ่งที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ได้แก่ การมากด้วยการแข่งขัน การแสดงออกถึงการรักษาสีทริช ความสนใจในสิ่งที่สามารถบรรลุได้ และการสร้างอำนาจ บารมี เกียรติยศ ชื่อเสียง

1.2 การค้นพบของแมคคลีแลนด์เกี่ยวกับผู้จัดการที่ใช้อำนาจสู่ความสำเร็จมีบุคลิกภาพ 4 ลักษณะ เนลสัน ออแกน และเบทแมน (Nelson, Organ, and Bateman, 1993 : 320) คือ เชื่อในระบบอำนาจ เชื่อว่าสถาบันมีความสำคัญและอำนาจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ

1.2.1 ฝักใฝ่ในการทำงานเชื่อว่างานที่ดีสำหรับบุคคลที่เหนือกว่า และสิ่งที่ตามมาคือผลผลิตที่มีค่า

1.2.2 ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

1.2.3 เชื่อในความยุติธรรม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2539 : 375) กล่าวถึง ผลการวิจัยของแมค คัลลิต แลนค์ และทีมงานวิจัยได้พบว่า บุคคลมีความต้องการอำนาจสูงจะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพล และการควบคุม บุคคลเช่นนี้จะต้องการความเป็นผู้นำ เป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสดงหาหรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงขึ้น และกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

สมยศ นาวิการ (2543 : 319) ให้แนวคิดว่า ผู้บริหารที่มีความต้องการอำนาจสูงนั้นจะมุ่งควบคุม บุคคล ข้อมูล และทรัพยากรอื่นที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายมากกว่าบุคคล เช่นนี้จะมีคุณลักษณะที่มุ่งการได้มาการใช้หรือการรักษาอำนาจหรืออิทธิพลเหนือผู้อื่นชอบการแข่งขันกับบุคคลอื่น มีความต้องการอำนาจ 2 แบบ คือ บุคคล และสถาบัน บุคคลที่มีความต้องการอำนาจส่วนบุคคลสูงจะต้องการครอบงำผู้อื่น พวกเขาคาดหวังให้ผู้ตามจงรักภักดีต่อพวกเขาโดยส่วนตัวแทนที่จะเป็นต่อองค์กร ในทางกลับกันบุคคลที่มีความต้องการทางสถาบันสูงจะมุ่งที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อที่จะแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร พวกเขาชอบทำงานตามวิถีทางขององค์กร และเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร นอกจากนี้ได้มีข้อคำถามเกี่ยวกับความต้องการอำนาจสูง 4 ข้อ ดังนี้

1. ผู้ที่มีความต้องการสูงด้านอำนาจ จะมีลักษณะ ดังนี้ (นรา สมประสงค์. 2544 : 144)

- 1.1 อายากรักษาอิทธิพลและนำผู้อื่น
- 1.2 ออยากทำการควบคุมผู้อื่น
- 1.3 ผูกติดกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม
- 1.4 ชอบแนะนำ ให้ความคิดเห็น ประเมินและพยายามให้ผู้อื่นเป็นไป

ตามที่ตนคิด

1.5 ชอบแสวงหาคำแหน่งผู้นำเมื่อมีกิจกรรมกลุ่ม

2. จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปลักษณะบุคลิกภาพของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง ได้ดังนี้

- 2.1 ต้องการมีอิทธิพล มุ่งควบคุม บุคคล ข้อมูล และทรัพยากร
- 2.2 แสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศ อำนาจให้กับตนเอง
- 2.3 ชอบแข่งขันกับบุคคลอื่นในสถานการณ์ที่เปิด โอกาสให้เขา

ครอบงำได้

2.4 มักจะชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามหรือโน้มน้าวให้ทำในสิ่งที่ตนเอง ต้องการ

2.5 เป็นคนพูดจาเปิดเผย บังคับ เรียบร้อย

2.6 ชอบสอน ชอบพูดในที่ชุมชน

2.7 ต้องการความเป็นผู้นำในกลุ่ม

2.8 ต้องการงานให้เหนือกว่าผู้อื่น

2.9 มีความกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้มีประสิทธิภาพ

2.10 เชื้อในระบอบอำนาจ ความยุติธรรม

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ พบว่า แรงจูงใจทั้ง 3 ด้านเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ช่วยพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร และสามารถพัฒนา ประเทศได้ การศึกษาของแมคคิลเลนดัล กล่าวว่า แรงจูงใจทางสังคมเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ ได้ โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ สามารถ เริ่มต้นเรียนรู้ตั้งแต่สถาบันครอบครัว ผู้ปกครองต้องให้ความสำคัญกับการปลูกฝังให้เด็กเกิด แรงจูงใจทั้ง 3 ด้านอย่างเหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป เพราะโดยทั่วไปบุคคลแต่ละคน จะมีแรงจูงใจทั้งสาม แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน แรงจูงใจอย่างใดอย่างหนึ่งจะมีความ โน้มเอียงที่จะเป็นคุณลักษณะของบุคคลและหากต้องการสร้างบุคลากรในหน่วยงานให้มี แรงจูงใจภายในที่เหมาะสม ก็สามารถพัฒนาได้ด้วยการฝึกอบรมอีกด้วย นับได้ว่าแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ผู้บริหารควรสร้างให้เกิดกับตนเองและแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นนั้นเป็นรูปแบบการปกครองที่ได้กำหนดให้ส่วนท้องถิ่น ได้ มีการดำเนินการบริหารตามเจตนารมณ์ของคนในท้องถิ่น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ ความหมายไว้ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2523 : 2) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาล มอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่าง

โดยดำเนินการเองเพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การ มีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีต่าง ๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุมของรัฐบาลได้ไม่ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2532 : 140) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่น ไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง ส่วนการปกครองของประเทศหรือรัฐซึ่งมีหน้าที่สำคัญรับผิดชอบในการดำเนินการเรื่องต่างๆที่เกี่ยวกับประชาชนในท้องที่หรือในขอบเขตแห่งใดแห่งหนึ่งโดยเฉพาะ และเป็นหน้าที่สมควรที่จะมอบเรื่องดังกล่าวให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหาร โดยมีฐานะเป็นรองจากการบริหารของรัฐบาลในส่วนกลาง

พรชัย เทพปัญญา (2541 : 1) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น คือ อำนาจหน้าที่ที่กำหนด และการบริหารกิจการภายในเขตพื้นที่ที่กำหนด และอาณาเขตของพื้นที่ที่ว่านี้อยู่ภายในประเทศ และมีขนาดเล็กกว่าประเทศ และได้อธิบายเพิ่มเติมว่าการปกครองท้องถิ่น คือ การบริหารทางการเมืองของหน่วยย่อยทางพื้นที่ และประชาชนของประเทศซึ่งมีขนาดเล็กที่สุด

วุฒิสาร ตันไชย (2547 : 1) ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลกลางหรือส่วนกลางได้กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมาย มีพื้นที่และประชากรเป็นของตนเองประการสำคัญขององค์กรดังกล่าวจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสมการมอบอำนาจจากส่วนกลางมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาตัดสินใจในการตรวจสอบการทำงานและร่วมรับบริการสาธารณะต่างๆ อย่างไรก็ตามแม้ว่าการปกครองท้องถิ่นจะมีอิสระในการดำเนินงานแต่ยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลกลาง

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์และคณะ (2547 : 22) ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งราชการส่วนกลางได้มอบอำนาจในการปกครองและบริหารกิจการงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในขอบเขตอำนาจหน้าที่และพื้นที่ของตนที่กำหนดไว้ตามที่กฎหมายโดยมีความเป็นอิสระตามสมควรไม่ต้องอยู่ในบังคับบัญชาของส่วนราชการส่วนกลางราชการส่วนกลางเป็นเพียงหน่วยคอยกำกับดูแลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินกิจการไปด้วยความเรียบร้อยหรืออีกนัยหนึ่งการปกครองส่วนท้องถิ่นคือการ

กระจายอำนาจของราชการส่วนกลาง เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ได้ปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตยซึ่งเป็นอิสระต่างหากจากการปกครองของส่วนกลางที่ให้อำนาจแก่ประชาชนในท้องถิ่นได้ปกครองตนเอง

สมคิด เลิศไพฑูรย์ (2547 : 4-5) อธิบายว่า การปกครอง คือ การให้คนในท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองกันเองกล่าวอีกนัยหนึ่งคือการปกครองตนเองโดยประชาชนในท้องถิ่นซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีพื้นฐานจากหลักการกระจายอำนาจปกครอง (Decentralization) ที่หมายถึงการที่รัฐมอบอำนาจปกครองให้องค์กรปกครองอื่น ๆ ที่ไม่ใช่องค์กรปกครองส่วนกลางจัดทำบริการสาธารณะ บางอย่างภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ

ลิขิต ชีรวะกิน (2548 : 36) ให้ความหมาย การปกครองท้องถิ่นว่าเป็นการปกครองโดยวิธีการซึ่งหน่วยการปกครองในท้องถิ่น ได้มีการเลือกตั้งผู้ทำหน้าที่ปกครองโดยอิสระและได้รับอำนาจโดยอิสระ โดยความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากควบคุมของหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง แต่การปกครองท้องถิ่นยังอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ มิใช่ว่าได้กลายเป็นรัฐอธิปไตยไป

โกวิท พวงงาม (2550 : 13) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่นหมายถึง การที่องค์กรหนึ่งมีพื้นที่อาณาเขตของตนเองมีประชากรและมีรายได้ตามที่หลักเกณฑ์กำหนด โดยมีอำนาจและมีอิสระในการปกครองตนเองมีการบริหารการคลังของตนรวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ให้บริการในด้านต่างๆ ได้แก่ประชาชนซึ่งประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวจะมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเอง อาทิ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในชุมชนหรือการมีส่วนร่วมในการบริหารและการปกครองตนเองโดยผ่านตัวแทนที่มาจาก การเลือกตั้ง เช่น การมีสภาท้องถิ่น เป็นต้น

บุญยง ประทุม (2551 : 12) การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ รากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยซึ่งมีแนวความคิดที่จะให้คนในท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองตนเองรวมทั้งต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญคือพื้นฐานที่ชัดเจนถูกต้องตามหลักกฎหมาย มีการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นและมีความเป็นอิสระในการบริหารทั้งงานคนและงบประมาณแต่ยังอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ

ทวี พันธุวาสิฎฐ์ (2537 : 108) ได้อธิบายความหมายการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองตนเองของชุมชนที่มีองค์การเกิดขึ้น ทำหน้าที่ในพื้นที่ที่กำหนดมีอำนาจในการบริหารงานมีอำนาจในการวินิจฉัยตัดสินใจและมีสภาของท้องถิ่นเป็นองค์กรที่สำคัญ

วิลเลียม เอ. ร็อบสัน (William A. Robson. 1953 : 574) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้มีอำนาจปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) และต้องมีองค์กรที่จำเป็นในการปกครอง (Necessary Organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

จอห์น เจ. คลาร์ก (Clark. 1957 : 87-89) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่ง พื้นที่ใด โดยเฉพาะและหน่วยการปกครองดังกล่าวนี้จัดตั้งและจะอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

วิลเลียม วี. ฮอลโลเวย์ (William V. Holloway. 1959 : 101-103) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่นหมายถึง องค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

เดเนียล วิท (Danial. Wit. 1967: 101-103) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้น การบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

แฮร์ริส จี. มอนตาญู (Haris. G. Montagu. 1984 : 574) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งหน่วยงานการปกครองท้องถิ่น ได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระเพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่น มีอำนาจอิสระ พร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

จากความหมายของคำว่า การปกครองท้องถิ่นข้างต้น สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นเป็นการปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเอง โดยให้มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่เกี่ยวกับการ

บริหารพัฒนาและให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ องค์การปกครองท้องถิ่นดังกล่าวมีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ และการดำเนินกิจการภายในขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดภายในท้องถิ่นของตนเองนั้น และหน่วยการปกครองท้องถิ่นนี้ต้องอยู่ในความดูแลของรัฐบาล

2. ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนานั้นมีหลากหลายรูปแบบ การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอีกส่วนสำคัญในการพัฒนา โดยมีความสำคัญ ดังนี้

2.1 ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาประชาธิปไตย มี 5 ประการ คือ (พูนศักดิ์ วัฒนวิเศษกุล. 2532 : 56)

2.1.1 องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นสถาบันให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน กล่าวคือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นภาพจำลองของระบบการเมืองของชาติมีกิจกรรมทางการเมือง โดยเฉพาะการเลือกตั้ง เป็นการชักนำให้คนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เป็นการฝึกหัดการตัดสินใจทางการเมือง

2.1.2 การสร้างประชาธิปไตยที่มั่นคงจะต้องเริ่มจากการสร้างประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นก่อน เพราะการพัฒนาการเมืองในวงกว้างจะนำไปสู่การเมืองในระดับชาติโดยง่าย

2.1.3 การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนเกิดความรอบรู้แจ่มแจ้งทางการเมือง (Political Maturity) กล่าวคือ ประชาชนรู้ถึงการเลือกตั้ง การตัดสินใจการบริหารการเมืองท้องถิ่น การต่อสู้แข่งขันกันตามวิถีทางการเมือง ทำให้เกิดการรวมกลุ่มทางการเมืองในที่สุด

2.1.4 การเมืองท้องถิ่น ทำให้เกิดการเข้าสู่วิถีทางการเมืองของประชาชน ด้วยเหตุที่การเมืองท้องถิ่นมีผลกระทบต่อประชาชนโดยตรงและใกล้ชิด เกี่ยวพันกับการเมืองระดับชาติ หากมีกิจกรรมทางการเมืองเกิดขึ้นอยู่เสมอก็จะทำให้เกิดความคลั่งคลั่งมีชีวิตชีวาต่อการปกครองท้องถิ่น ประชาชนในท้องถิ่นจะมีความเกี่ยวพันและเข้าสู่ระบบการเมืองตลอดเวลา

2.1.5 การเมืองท้องถิ่นเป็นเวทีสร้างนักการเมืองระดับชาตินักการเมืองท้องถิ่นผ่านการเรียนรู้ทางการเมืองท้องถิ่น ทำให้คุณภาพนักการเมืองระดับชาติสูงขึ้น ด้วยเหตุที่ได้รับความนิยมสรรททาจากประชาชนจึงทำให้ได้รับการเลือกตั้งในระดับสูงขึ้น

2.2 ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นพื้นฐาน (ชูวงศ์ ฉายะบุตร. 2539 : 20) ได้สรุปไว้ ดังนี้

2.2.1 การปกครองท้องถิ่นคือ รากฐานของการปกครองระบอบ

ประชาธิปไตย (Basic Democracy) เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองให้แก่ประชาชน ให้ประชาชนรู้สึกรู้ว่าตนมีความเกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง การบริหารท้องถิ่น เกิดความรับผิดชอบ และหวงแหนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัยอันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบบประชาธิปไตยในที่สุดโดยประชาชนใช้ดุลพินิจในการเลือกผู้แทนที่เหมาะสม สำหรับผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งเข้าไปบริหารกิจการของท้องถิ่น ประชาชนจึงเกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง ซึ่งนำมาสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป

2.2.2 การเมืองท้องถิ่นทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง (Self-Government) กล่าวคือ การปกครองตนเองมิใช่การปกครองที่เกิดจากคำสั่งเบื้องบน แต่เกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆเอง โดยการเลือกบุคคลเข้ามาบริหารงานของท้องถิ่นเอง ซึ่งถือว่าเป็นการปกครองตนเองโดยประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

2.2.3 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลางหลักการสำคัญของหลักการกระจายอำนาจ เนื่องจากรัฐบาลมีความจำเป็นบางประการดังนี้

1) ภารกิจของรัฐมีอยู่กว้างขวาง และนับวันจะขยายเพิ่มมากขึ้นมีความซับซ้อนมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากภารกิจของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ตลอดจนงบประมาณที่ใช้ในภารกิจดังกล่าวเพิ่มขึ้นทุกปี

2) รัฐบาลมีอาจดำเนินการในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง เพราะแต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกัน การแก้ปัญหาหรือจัดบริการ โครงการในท้องถิ่นรูปแบบซึ่งเหมือนกันย่อมไม่เกิดผลสูงสุด เนื่องจากท้องถิ่นย่อมรู้ถึงปัญหาและเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นมากที่สุด

3) ภารกิจบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นนั้นไม่เกี่ยวกับท้องถิ่นอื่น และไม่มีส่วนได้เสียต่อประเทศโดยส่วนร่วม จึงเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการดังกล่าวเองจะเห็นได้ว่าหากไม่มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลจะต้องรับภาระดำเนินการทุกอย่าง และไม่แน่ใจว่าสนองความต้องการท้องถิ่นถูกต้องหรือไม่ ซึ่งหากในท้องถิ่นดำเนินการเองแล้วภาระรัฐบาลจะผ่อนคลายเป็นไป รัฐบาลจะทำหน้าที่เพียงดูแลเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เพื่อให้ท้องถิ่นมีมาตรฐานในการดำเนินงานยิ่งขึ้น

2.2.4 การปกครองท้องถิ่นสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่น ได้ตรงเป่าหมาย และมีประสิทธิภาพ เนื่องจากแต่ละท้องถิ่นมีความแตกต่างทั้งทางภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชากร ปัญหา และความต้องการ ผู้ที่จะให้บริการและแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนจึงเป็นผู้รู้ถึงสภาพดังกล่าวเป็นอย่างดีการบริหารงานจึงเป็นไปได้ด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2.2.5 การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองของประเทศในอนาคต เพราะนักการเมืองท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง การเลือกตั้งมีทักษะในการบริหารงานท้องถิ่นตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากประชาชนท้องถิ่นซึ่งเป็นพื้นฐานที่สามารถส่งผลให้ประสบผลสำเร็จในการเมืองระดับชาติ

2.2.6 การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งการพัฒนาชนบทที่ผ่านมาประชาชนขาดการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ การพัฒนาชนบทจะสัมฤทธิ์ผลได้นั้นต้องมาจากการริเริ่มช่วยตนเองของท้องถิ่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงกัน โดยอาศัยโครงสร้างควมมีอิสระในการปกครองตนเอง ซึ่งถ้าหากมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริงแล้วท้องถิ่นจะเกิดการพึ่งตนเองได้

2.3 การปกครองท้องถิ่นจึงมีความสำคัญหลายประการดังนี้ (พิธีสิทธิ์ คำนวณศิลป์, 2543 : 95)

2.3.1 การปกครองท้องถิ่นจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาการปกครองสัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริง เพราะประชาชนรู้ปัญหาและเป็นผู้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น และการแก้ปัญหาย่อมได้ผลเพราะประชาชนรู้ปัญหาดีกว่าคนอื่นเนื่องจากใกล้ชิดเหตุการณ์

2.3.2 การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นของตนเองเท่ากับการฝึกฝนรู้จักการเรียนรู้การปกครองระดับชาติไปในตัว กล่าวอีกในหนึ่งการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนให้ประชาชนเรียนรู้การปกครองระดับชาติซึ่งอำนวยในการพัฒนาการทางการเมืองไปในตัว

2.3.3 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระทางด้านการเงินและกำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลไปได้ส่วนหนึ่ง

2.3.4 การปกครองท้องถิ่นที่เข้มแข็งและบริหารงานมีประสิทธิภาพจำทำให้ประชาชนมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีความรู้สึกว่ามีคุณภาพและมีส่วนร่วมได้เสียความสำนึกเช่นนี้จะสร้างสรรค์พลเมืองที่รับผิดชอบ (Responsible Citizens) ให้แก่ประเทศชาติเป็นส่วนร่วม

2.3.5 การปกครองท้องถิ่นเป็นรากแก้วของการปกครองระบอบประชาธิปไตยเป็นการปกครองตนเอง

สมศักดิ์ พรหมเคื้อ (2551 : 16) ได้สรุปความสำคัญการปกครองท้องถิ่น คือ เป็นรากฐานการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นเสมือนสถาบันที่ฝึกสอนประชาชนให้รู้สึกรู้ว่ามีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการท้องถิ่น ทำให้เกิดความรับผิดชอบ และห่วงแหนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นของตนเอง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองและควบคุมการปกครอง การปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการพัฒนาการเมือง ความสำคัญนี้ จึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญ เนื่องจากการจัดการบริการของรัฐบาลให้ตรงกับความต้องการของชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ซึ่งรัฐบาลในระบอบประชาธิปไตยมักจะจัดให้มีการปกครองระดับท้องถิ่นขึ้น ทั้งนี้ ถือได้ว่าเป็นการกระจายอำนาจการปกครองบางประการให้ท้องถิ่นดำเนินการเอง เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนได้สูงสุด

3. องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่ได้มีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง โดยมีนักวิชาการ ได้ อธิบายองค์ประกอบไว้ ดังนี้

3.1 องค์ประกอบของระบบการปกครองท้องถิ่น อุทัย หิรัญโต (2543 : 22) อธิบายไว้ ดังนี้

3.1.1 สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้น เป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

3.1.2 พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่ และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติและความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎเกณฑ์ที่กำหนดพื้นที่ และระดับหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่สำหรับขนาดของพื้นที่ จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาศึกษา

วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization : UNESCO) องค์การอนามัยโลก (World Health Organization : WHO) และ สำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 แต่ยังมีปัจจัยอื่นที่ต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากร เป็นต้น

3.1.3 การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่กำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมือง และการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

3.1.4 องค์กัรนิติบุคคล จัดตั้งขึ้น โดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลาง หรือรัฐบาลแห่งชาติมีขอบเขตการปกครองพื้นที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎ ข้อบัญญัติ ควบคุม ให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

3.1.5 การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การ หรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้ง จากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทาง การเมือง การปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

3.1.6 อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการ ปฏิบัติ กิจการภายในขอบเขตของกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

3.1.7 งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษี ตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุง ท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

3.1.8 การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการ กำกับดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์ และความมั่นคงของรัฐและประชาชน โดยส่วนร่วม โดยการมี อิสระเต็มที่ที่เคียดวงหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมีฉะนั้นแล้วท้องถิ่น จะกลายเป็นอิสระ รัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแล

3.2 องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย (ทวี พันธวุฒิสถิต์, 2537 : 100)

3.2.1 มีฐานะเป็นนิติบุคคลจัดตั้งขึ้น โดยกฎหมายเป็นอิสระจากรัฐบาลกลาง หรือรัฐบาลแห่งชาติ และมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน

3.2.2 มีอำนาจอิสระในการบริหารงานและสามารถใช้ดุลพินิจของตนเองใน การวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งการกำหนดคน นโยบาย

3.2.3 มีงบประมาณของตนเอง โดยมีอำนาจเก็บภาษีและรายได้อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

3.2.4 คณะผู้บริหารท้องถิ่นได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นทั้งหมดหรือบางส่วน

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์กรเป็นนิติบุคคล มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งตามหลักการที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ มีความอิสระในการปกครองตนเองมีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม มีงบประมาณรายได้ของตนเองอย่างเพียงพอ

องค์ความรู้เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่รัฐบาลจัดตั้งขึ้นหลังสุดถือเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งรัฐบาลได้กระจายอำนาจการบริหารให้แก่คนในท้องถิ่นให้สามารถมีอิสระในกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และมีหน้าที่อื่นๆ ตามที่มีกฎหมายกำหนด ซึ่งเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 14 ว่าด้วย การปกครองส่วนท้องถิ่น บัญญัติให้ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงาน ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ ท้องถิ่นใดที่ต้องการปกครองตนเองก็มีสิทธิได้รับ การจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกำหนดอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน ซึ่งมีกฎหมายกำหนด โดยจะต้องคำนึงหลักการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหลักสำคัญ

1. ประวัติการจัดตั้ง

กระทรวงมหาดไทยได้ออกคำสั่งที่ 222/2499 เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2499 เรื่องระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน โดยกำหนดให้มีการจัดตั้งสภาตำบลให้แล้วเสร็จภายใน 3 เดือน เพื่อเปิด โอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานสภาตำบลและช่วยสร้างความเจริญให้ท้องถิ่น หลังจากนั้นรัฐบาลได้ประกาศพระราชบัญญัติระเบียบราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นเป็นหน่วยราชการบริหารส่วนท้องถิ่นอย่างสมบูรณ์ คือ มีฐานะเป็นนิติบุคคลมีรายได้และรายจ่ายของตนเอง

สามารถดำเนินกิจการได้อย่างอิสระ องค์การบริหารส่วนตำบล ได้จัดตั้งเพียง 59 ต้องยุบเลิกไป เพราะการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ (สถาบันดำรงราชานุภาพ และกรมการปกครอง. 2542 : 45)

ในปี พ.ศ. รัฐบาลได้ออกคำสั่งที่ 275/2509 เมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2509 เรื่องระเบียบบริหารราชการตำบลให้มีลักษณะคล้ายสภาท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตย แต่มีฐานะเป็นนิติบุคคล การดำเนินการไม่ทั่วถึงทั้งประเทศ เนื่องจากมีงบประมาณจำกัดจึงให้ใช้บังคับใช้เฉพาะบางตำบลที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้ ส่วนตำบลอื่นๆ ให้ใช้ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้านตามคำสั่ง 222/499 ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 คณะปฏิวัติได้ออกประกาศคณะปฏิวัติที่ 326 เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 เพื่อแก้ไขปรับปรุงการจัดระเบียบบริหารของตำบลให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับสภาวะการในขณะนั้น โดยตำบลที่จัดระเบียบบริหารตามประกาศของคณะปฏิวัติมีสภาตำบลแต่ไม่มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาตำบลและตามประกาศนี้ได้ยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 รวมทั้งฉบับที่ 2 พ.ศ. 2509 นอกจากนี้ยังได้โอนทรัพย์สินหนี้และสิทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไปเป็นของจังหวัด

เมื่อ พ.ศ. 2537 สมัยรัฐบาลนายชวน หลีกภัย ได้ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารส่วนตำบลจึง ได้ออกพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 รวมทั้งได้แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน

2. หลักเกณฑ์การจัดตั้ง

ในการจัดตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ได้มีการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 จำนวน 617 แห่ง ได้มีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มขึ้นเรื่อยจนถึงปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 6,744 แห่ง ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีการยุบรวมองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ (กรมการปกครอง. 2547 : 19- 20)

- 2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจรวมกับ องค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกัน ได้ ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น
- 2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจรวมกับหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ที่มีเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกัน ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น
- 2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลใดมีจำนวนประชากรทั้งหมดไม่ถึง 2,000 คน เป็นเหตุไม่สามารถบริหารงานพื้นที่นั้นให้มีประสิทธิภาพได้ ให้กระทรวงมหาดไทยประกาศ

ขององค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว โดยให้รวมพื้นที่เข้ากับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นที่มีเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกัน หรือให้หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกัน ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น

ต่อมาพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 ได้กำหนดเพิ่มเติมให้ สภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันเป็นเวลา 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 150,000 บาท ก็อาจจัดตั้งเป็น องค์การบริหารส่วนตำบล ได้ทั้งนี้เพื่อให้มีความสัมพันธ์กับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธจักร ไทย พุทธศักราช 2540 และ เป็นไปตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจะสามารถจัดตั้งได้จะต้องมาจากสภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 150,000 บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยที่มีการเปลี่ยนแปลงต้องจัดทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย และประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา โดยในประกาศให้ระบุชื่อและขอบเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วย

3. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่

3.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นฝ่ายนิติบัญญัติที่ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้านในตำบลนั้น ๆ หมู่บ้านละ 2 คน ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้หมู่บ้านละ 3 คน แต่ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 1 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้หมู่บ้านละ 6 คน ในสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วย ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วย ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน และเลขาสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีหน้าที่ในการให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล พิจารณา และให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบาย แผนพัฒนาตำบล กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ โดยมีวาระในการดำรงตำแหน่ง คราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง

3.2 นายกององค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งในเขตตำบลซึ่งอาจแต่งตั้งรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลได้

ไม่เกิน 2 คน และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการแต่งตั้งจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนในการดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ไม่เกิน 2 สมัย ติดต่อกัน มีหน้าที่ในการบริหารพัฒนาบริหารงานทั้งหมด ทั้งบริหารพัฒนาตำบล บริหารงานบุคคล กำหนดนโยบาย วางแผนการพัฒนาตำบลและจัดงบประมาณรายจ่ายต้องรายงานผลการปฏิบัติงานตามที่เห็น โขบายไว้ในทุกปี และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

1. คณะผู้บริหาร

2.1 นายก อบต.1

2.2 รองนายก อบต.2 คน

2. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.1 ประธานสภา

2.2 รองประธานสภาฯ 1 คน

2.3 เลขานุการสภาฯ

2.4 สมาชิกสภา หมู่บ้านละ 2 คน

3. ฝ่ายข้าราชการประจำ

3.1 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

3.2 ส่วนสำนักปลัด

3.3 ส่วนการศึกษา

3.4 ส่วนโยธา

3.5 ส่วนอื่น ๆ

ที่มา : (“พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับที่ 5 พ.ศ.

2546” 2546 : 16 - 37)

4. การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมี นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการมีพนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นราชการประจำ และมีลูกจ้างประจำจำนวนตามโครงการตามกรอบอัตรากำลัง เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งกำหนดไว้ 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยกรอบพิจารณาจากรายได้ พื้นที่ และประชากรในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณากรอบอัตรากำลัง แบ่งการบริหารออกเป็น อย่างน้อย 6 ส่วน ดังนี้

4.1 สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง งานการประชุม งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรืองานที่ได้รับมอบหมาย

4.2 ส่วนการคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน การเบิกเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน และอื่น ๆ โดยมี ฝ่ายงานการเงิน ฝ่ายงานบัญชี ฝ่ายงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรืองานที่ได้รับมอบหมาย

4.3 ส่วนโยธา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ ประมาณการ ราคาค่าใช้จ่ายในโครงการ งานควบคุมอาคาร โดยมีฝ่ายก่อสร้าง ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค และฝ่ายการเมือง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

4.4 ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณสุขทั้งหมด โดยมีฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ฝ่ายรักษาความสะอาด ฝ่ายควบคุมโรค และฝ่ายบริการสาธารณสุข และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

4.5 ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา คือ ฝ่ายส่งเสริมกิจการโรงเรียน และฝ่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

4.6 ส่วนสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การบริการ

ด้านสวัสดิการและพัฒนาชุมชน การสังคมสงเคราะห์ และฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนา
บทบาทสตรีและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรืองานที่ได้รับมอบหมาย

5. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ
องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 มีดังนี้

5.1 อำนาจหน้าที่ทั่วไป

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5)
พ.ศ.2546 มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่พัฒนาตำบลทั้งในด้าน เศรษฐกิจ
สังคม และวัฒนธรรม

5.2 หน้าที่กฎหมายบังคับให้ทำ

มาตรา 67 ภายใต้งบบังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่
ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

5.2.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

5.2.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้ง
กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

5.2.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

5.2.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

5.2.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

5.2.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

5.2.7 คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.2.8 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอัน
ดีของท้องถิ่น

5.2.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณ
หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

5.3 หน้าที่ที่ไม่บังคับให้ทำ แต่อาจที่จะดำเนินการได้

มาตรา 68 ภายใต้งบบังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำ
กิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

5.3.1 ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร

5.3.2 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

5.3.3 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

5.3.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และ

สวนสาธารณะ

5.3.5 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

5.3.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน

5.3.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

5.3.8 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของ

แผ่นดิน

5.3.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

5.3.10 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

5.3.10 การท่องเที่ยว

5.3.11 การผังเมือง

5.4 ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 ยังกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล
มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น
ของตนเอง ดังนี้

5.4.1 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

5.4.2 การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

5.4.3 การสาธารณสุข โภคและก่อสร้างอื่นๆ

5.4.4 การสาธารณสุขการ

5.4.5 การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

5.4.6 การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

5.4.7 การส่งเสริมการท่องเที่ยว

5.4.8 การจัดการศึกษา

5.4.9 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา

และผู้ด้อยโอกาส

5.4.10 การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ

วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

5.4.11 การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

- 5.4.12 การส่งเสริมกีฬา
- 5.4.13 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- 5.4.14 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- 5.4.15 การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- 5.4.16 การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- 5.4.17 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- 5.4.18 การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย

มหรสพและสาธารณะสถานอื่นๆ

- 5.4.19 การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.4.20 การผังเมือง

5.4.21 การรักษาที่สาธารณะ

5.4.22 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

5.4.23 การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

5.4.24 กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่ คณะกรรมการประกาศกำหนด

5.5 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายที่กำหนดในการ ปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยังมีกฎหมายอื่นที่ เกี่ยวข้องที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะราชการส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

5.5.1 พระราชบัญญัติควบคุมอาหาร พ.ศ.2522

5.5.2 พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535

5.5.3 พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ.2508

5.5.4 พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ.2475

5.5.5 พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ.2510

5.5.6 พระราชบัญญัติโรคพิษสุนัขบ้า พ.ศ.2535

5.5.7 กฎหมายอื่น ๆ ตามแต่จะองค์การบริหารส่วนตำบลในท้องถิ่นที่มีพื้นที่ต้องบังคับใช้ตามกฎหมายนั้น ๆ เช่น กฎหมายเกี่ยวกับเรื่องป่าไม้ การประมง ทรัพยากรธรรมชาติ น้ำมัน เป็นต้น

6. การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ในหนึ่งปีมีสมัยประชุมสามัญ 2 สมัยหรือหลายสมัย แล้วแต่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะกำหนด แต่ไม่เกิน 4 สมัย เมื่อเห็นว่าเป็นการจำเป็นเพื่อประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภา นายกององค์การบริหารส่วนตำบล หรือสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของสมาชิกที่มีอยู่ อาจทำคำร้องยื่นต่อนายอำเภอ ขอให้เปิดประชุมสมัยวิสามัญ ถ้านายอำเภอเห็นสมควรก็ให้นายอำเภอเรียกประชุมวิสามัญได้

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

7. รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

7.1 องค์การบริหารจัดเก็บเอง ได้แก่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ภาษีบำรุงท้องที่ และค่าธรรมเนียมใบอนุญาต รวมถึงผลประโยชน์อื่น

7.2 ส่วนราชการจัดเก็บให้ ได้แก่ ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน ภาษีสุรา ภาษีสรรพสามิต ภาษีธุรกิจเฉพาะค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิบัตรและนิติกรรม ตามประมวลกฎหมายที่ดิน อกรังนกอีแอ่น ค่าภาคหลวง ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ รายได้จากอกรกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาลเงินจากประทานบัตรใบอนุญาต และอาชญาบัตรตามกฎหมายว่าด้วยการประมง รายได้จากทรัพยากรธรรมชาติ

7.3 เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

7.4 รายได้อื่น ๆ เช่น รายได้จากทรัพย์สิน รายได้จากสาธารณูปโภค รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้ รายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้ และตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

8. รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายจ่ายตามงบประมาณโดยจำแนกเป็น 2 ลักษณะ คือ รายจ่ายงบกลาง และรายจ่ายตามแผนงาน

8.1 รายจ่ายงบกลาง หมายถึง รายจ่ายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภาระผูกพันต้องจ่าย และเป็นรายจ่ายที่ตั้งไว้เพื่อจัดสรรให้หน่วยงานต่าง ๆ เบิกจ่าย ได้แก่

8.1.1 ค่าชำระเงินกู้

8.1.2 รายจ่ายตามข้อผูกพัน

8.1.3 เงินสำรองจ่าย

8.1.4 เงินงบประมาณรายจ่ายทั่วไปตั้งช่วยเหลืองบประมาณ

8.1.5 เงินช่วยค่าทำศพ

8.2 รายจ่ายตามแผนงาน หมายถึง รายจ่ายซึ่งกำหนดรายละเอียดหมวดรายจ่ายไว้ในงานหรือโครงการตามแผนงานสำหรับหน่วยงานใด โดยเฉพาะ ได้แก่

8.2.1 หมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

8.2.2 หมวดค่าจ้างชั่วคราว

8.2.3 หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ

8.2.4 หมวดค่าสาธารณูปโภค

8.2.5 หมวดเงินอุดหนุน

8.2.6 หมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง

8.2.7 หมวดรายจ่ายอื่น ๆ

9. การกำกับดูแล

9.1 นายอำเภอมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของทางราชการ โดยมีอำนาจสามารถเรียกสมาชิกสภา คณะบริหาร พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มาตรวจสอบ

9.2 เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม นายอำเภอจะรายงานเสนอความเห็นต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อยุบสภาก็ได้

10. หลักการบริหารจัดการที่ดี

การบริหารจัดการที่ดีเป็นอีกแนวหนึ่งที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จำเป็นต้องพัฒนาไปสู่การบริหารที่ให้ได้เพื่อเป็นที่พึงของประชาชน โดยมีหลักสำคัญอยู่ 6 ประการคือ

10.1 หลักนิติธรรม จะต้องมีการบริหารด้วยความชอบธรรม ชอบด้วยระเบียบ กฎหมาย รักษาคุ้มครองผลประโยชน์ของประชาชนอย่างเท่าเทียมกันและยุติธรรม

10.2 หลักความโปร่งใส คือ องค์กรบริหารส่วนตำบลรู้อะไรประชาชน ควรรู้ด้วย โดยการเปิดเผยข้อมูลให้ประชาชนตรวจสอบได้ตลอดเวลา

10.3 หลักความรับผิดชอบ ในการให้บริการสาธารณะตามที่กำหนดไว้ ตามกฎหมายอย่างมีคุณภาพต้องรับผิดชอบหากเกิดความเสียหาย

10.4 หลักความมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และแสดงความคิดเห็นในกระบวนการตัดสินใจ และตรวจสอบ

10.5 หลักคุณธรรม ยึดมั่นในความถูกต้องซื่อสัตย์ จริงใจ ขยันอดทน มีวินัย

10.6 หลักความคุ้มค่า การบริหารจัดการ และการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนร่วม

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล จึงสรุปได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 เป็นองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน และผู้ร่างกฎหมายต้องการให้องค์ประกอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้ง และได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายให้มีเฉพาะผู้แทนของประชาชน มาจากการเลือกตั้งของประชาชน โดยตรงเท่านั้น ทำหน้าที่เป็นฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อันสะท้อนให้เห็นว่าต้องการให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และต้องการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ตามเจตนารมณ์ของหลักการกระจายอำนาจการปกครองอย่างแท้จริง และเมื่อพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ที่จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาครอบคลุมในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิตของประชาชน และมีความเป็นอิสระในการดำเนินงานภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดไว้

บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร

1. ข้อมูลสภาพทั่วไป

1.1 พื้นที่ 645ตารางกิโลเมตร

1.2 อาณาเขต

1.2.1 ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอดงหลวง

1.2.2 ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอหนองสูง

1.2.3 ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอเมืองมุกดาหาร

1.2.4 ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอกุฉินารายณ์และอำเภอเขาวง

จังหวัดกาฬสินธุ์

1.3 การปกครอง มี 9 ตำบล 88 หมู่บ้าน 1 เทศบาล

1.4 ประชากร มี 41,404 คน (ชาย 23,651 คน หญิง 23,141 คน)

1.5 เผ่าพันธุ์ของราษฎรที่สำคัญมี 2 เผ่าพันธุ์ คือ ไทยอีสาน ผู้ไทย

1.6 การประกอบอาชีพ อาชีพเกษตรกรรมถึง 90% พืชเศรษฐกิจสำคัญ

1.6.1 ข้าว พื้นที่ปลูก 91,231 ไร่

1.6.2 มันสำปะหลัง พื้นที่ปลูก 23,992 ไร่

1.6.3 อ้อย พื้นที่ปลูก 2,368 ไร่

1.6.4 ยางพารา พื้นที่ปลูก 15,123 ไร่

1.7 แหล่งการท่องเที่ยว และทรัพยากรธรรมชาติ

1.7.1 วัดป่าวิเวกพัฒนาราม (วัดหลวงปู่จาม) บ้านห้วยทราย ตำบลคำชะอี

1.7.2 เจดีย์ศรีไตรรัตนานุสรณ์ (เจดีย์คุณแม่จี้แก้ว)บ้านห้วยทราย ตำบล

คำชะอี

1.7.3 ภูผาซ่าน ภูเขาที่สูงที่สุดของจังหวัดมุกดาหาร บ้านแมด ตำบลบ้าน

เหล่า

1.7.4 ภูผากูด ป่าอะมซอนแห่งคำชะอี แหล่งพืชสมุนไพรที่อุดมสมบูรณ์

ตำบลคำบก

1.7.5 น้ำตกศักดิ์สิทธิ์ แหล่งต้นน้ำภูสีฐาน ที่เป็นต้นกำเนิดห้วยบังอี ที่หล่อ

เลี้ยง ตำบลคำชะอี

1.7.6 ซากไม้กลายเป็นหิน บ้านดงยาง ตำบลเหล่าสร้างถ่อ

1.8 รายได้ประชากร รายได้เฉลี่ยตามเกณฑ์ จปฐ. 36,00 บาทต่อคนต่อปี

1.9 ด้านการศึกษา

1.9.1 โรงเรียนอนุบาล	2 แห่ง
1.9.2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในวัด/โรงเรียน	36 แห่ง
1.9.3 โรงเรียนระดับประถมศึกษา	34 แห่ง
1.9.4 โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา/ขยายโอกาส	5 แห่ง
1.9.5 วิทยาลัยชุมชนนุกาหาร หน่วยจัดคำชะอี	1 แห่ง

2. กรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต

จังหวัด

2.1 นโยบายการปฏิรูปการเมือง การปกครอง และการบริหาร

- 2.1.1 เสริมสร้างมาตรการในการป้องกันและปราบปรามทุจริต
- 2.1.2 ส่งเสริมบทบาทขององค์กรภาคเอกชนและภาคประชาชน
- 2.1.3 มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและการจัดองค์กรภาครัฐ
- 2.1.4 สนับสนุนการกระจายอำนาจอย่างต่อเนื่อง

2.2 นโยบายเศรษฐกิจ

2.2.1 ภาคเศรษฐกิจฐานราก

- 1) การเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่
- 2) พัฒนาฝีมือแรงงาน
- 3) ผลិតภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้มีคุณภาพ
- 4) การขยายตัวทางเศรษฐกิจของภาคเศรษฐกิจฐานราก

2.2.2 ภาคเศรษฐกิจระบบตลาด

- 1) เพิ่มประสิทธิภาพวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
- 2) พัฒนาการท่องเที่ยว
- 3) ส่งเสริมการใช้และการประหยัดพลังงาน
- 4) การบริหารจัดการ โครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจให้มีคุณภาพ
- 5) การบริหารจัดการ โครงสร้างพื้นฐานทางปัญญา
- 6) การจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างสมดุล

และยั่งยืน

7) การค้าระหว่างประเทศส่งเสริมการเจรจาการค้าทั้งทวิภาคีและพหุภาคี

8) การปรับปรุงกฎระเบียบด้านธุรกิจการค้า

2.2.3 ภาคเศรษฐกิจส่วนรวม

1) การสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจ

2) สนับสนุนการออม

3) ดำเนินนโยบายงบประมาณแบบขาดดุล

2.3 นโยบายสังคม

2.3.1 ส่งเสริมความรัก ความสามัคคี ความสมานฉันท์ของคนในชาติ

2.3.2 จัดทำแผนปฏิรูปสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันอย่างสมานฉันท์

2.3.3 เร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้

2.3.4 พัฒนาสุขภาพของประชาชนให้ครอบคลุมทั้งมิติทางกาย จิต สังคม และ

ปัญญา

2.3.5 ส่งเสริมกีฬาพื้นฐานและกีฬามวลชน

2.3.6 สร้างความเข้มแข็งของทุกชุมชนท้องถิ่นและประชาสังคม

2.3.7 ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมไทย

ให้เป็นสังคมที่มีสันติสุขอย่างยั่งยืน

2.3.8 ปฏิรูปกระบวนการบูรณาการยุติธรรมโดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

2.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับ

ที่ 10

2.4.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญา

และการเรียนรู้

1) การพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน

2) การเสริมสร้างสุขภาพของคนไทยให้มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ

และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่

3) การเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข

2.4.2 ยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมให้เป็นรากฐาน

ที่มั่นคงของประเทศ

1) การบริหารจัดการกระบวนการชุมชนเข้มแข็ง

3) การสร้างความมั่นคงของเศรษฐกิจชุมชน

3) การเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการอยู่ร่วมกันกับ
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสันติและเกื้อกูล

2.4.3 ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลและยั่งยืน

1) การปรับโครงสร้างการผลิตเพื่อเพิ่มผลิตภาพและคุณค่าของสินค้า
และบริการบนฐานความรู้และความเป็นไทย

2) การสร้างภูมิคุ้มกันของระบบเศรษฐกิจ

3) การสนับสนุนให้เกิดการแข่งขันที่เป็นธรรมและการกระจายผล
ประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเป็นธรรม

2.4.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบนฐานความหลากหลายทางชีวภาพและการสร้าง
ความมั่นคงของฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

1) การรักษาฐานทรัพยากรและความสมดุลของระบบนิเวศ

2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและการพัฒนา
ที่ยั่งยืน

3) การพัฒนาคุณค่าความหลากหลายทางชีวภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.4.5 ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศ

1) การเสริมสร้าง และพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล
ให้เป็นส่วนหนึ่งของวิถี การดำเนินชีวิตในสังคมไทย

2) เสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคประชาชนให้สามารถเข้าร่วมในการ
บริหารจัดการประเทศ

3) สร้างภาคราชการที่มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล เน้นการบริการ
แทนการกำกับควบคุม และทำงานร่วมกับหุ้นส่วนการพัฒนา

4) กระจายอำนาจการบริหารจัดการประเทศสู่ภูมิภาค ท้องถิ่น และชุมชน
เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง

5) ส่งเสริมภาคธุรกิจเอกชนให้เกิดความเข้มแข็ง สุจริต และมีธรรมา
ภิบาล

6) การปฏิรูปกฎหมาย กฎระเบียบ และขั้นตอน กระบวนการเกี่ยวกับกา
พัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมเพื่อสร้างความสมดุลในการจัดสรรประโยชน์จากการพัฒนา

7) การรักษาและเสริมสร้างความมั่นคงเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ
ประเทศ สู่คุณภาพและความยั่งยืน

2.4.6 ส่วนท้องถิ่นในฐานะบทบาทของภาคีพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10

1) นำแผนชุมชนมาประกอบการจัดสรรงบประมาณการพัฒนาท้องถิ่น และผลักดันการดำเนินงานภายใต้แผนชุมชนให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรม โดยการระดมทรัพยากรภายในพื้นที่รับผิดชอบทั้งจากภาครัฐ เอกชน พัฒนาเอกชน และชุมชน เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของที่นำไปสู่การพัฒนาชุมชน โดยชุมชน เพื่อชุมชน

2) จัดบริการทางเศรษฐกิจและสังคมขั้นพื้นฐานให้ชุมชนอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ คนในชุมชนสามารถเข้าถึงแหล่งทุน การศึกษา สาธารณสุข และการคุ้มครองทางสังคมได้อย่างเท่าเทียมกัน

3) ประสานความร่วมมือระหว่างภาคีการพัฒนาต่าง ๆ ในทุกระดับตั้งแต่ชุมชน จังหวัด กลุ่มจังหวัด ภูมิภาค และประเทศ ในการดำเนินโครงการและกิจกรรมการพัฒนาที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนอย่างกว้างขวางในหลายมิติพร้อมทั้งสนับสนุนให้มีมาตรการทางสังคมเพื่อเฝ้าระวังและตรวจสอบบริการต่าง ๆ ให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม โดยมีมาตรการคุ้มครองผู้ที่ทำประโยชน์เพื่อชุมชน/สังคม

4) พัฒนาฐานข้อมูลท้องถิ่นให้เป็นระบบและปรับให้ทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งข้อมูลครัวเรือน ข้อมูลศักยภาพท้องถิ่นในประเด็นต่าง ๆ อาทิ การรวมกลุ่มการจัดกิจกรรมของชุมชน ทูทางเศรษฐกิจ ทูทางทรัพยากรธรรมชาติ ทุนภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์หรือผู้นำตามธรรมชาติ ในชุมชน สนับสนุนการจัดการองค์ความรู้ในชุมชน ประสานสถาบันการศึกษาในพื้นที่ และเปิดเวทีให้ภาคประชาสังคมมีบทบาทในการร่วมพัฒนาและเป็นแกนในการจัดการองค์ความรู้

5) พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลของชุมชน และจัดทำตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชนในมิติต่าง ๆ เช่น ตัวชี้วัดความสุขของชุมชน ทั้งความสุขภายในจิตใจ เช่น การเข้าถึงหลักศาสนา ความภาคภูมิใจในท้องถิ่น เป็นต้น และความสุขภายนอก เช่น การมีครอบครัวอบอุ่น การมีปัจจัยสี่พอเพียง การมีหลักประกันในชีวิต เป็นต้น

2.5 นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่

อำเภอคำชะอี

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคือ เป็นไปตาม ภารกิจ และ เป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงได้กำหนดนโยบายในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคือ ดังนี้

2.5.1 นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- 1) ส่งเสริมการศึกษาปฐมวัย มุ่งพัฒนาความพร้อมแก่เด็กตั้งแต่แรกเกิดจนถึงก่อน การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เต็มตามศักยภาพ และมีความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐานต่อไป
- 2) ปรับปรุง และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ก้าวเข้าสู่มาตรฐานและความ เป็นเลิศ ทางการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ และด้านอาคารสถานที่
- 3) ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามนโยบายแห่งรัฐ มุ่งเน้นการพัฒนาและ วางรากฐานชีวิต โดยให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรม และมีจิตสำนึกของความ เป็นไทย
- 4) ส่งเสริมการดำเนินการขยายโอกาสทางการศึกษา และการจัดการต่าง ๆ ของ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความพร้อมและความเหมาะสมของสถานศึกษา
- 5) ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชน มีการศึกษาที่ดีและมีคุณภาพ สร้าง โอกาส ทางการศึกษา เพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษาให้กับเด็ก เยาวชน และประชาชน
- 6) เตรียมการรับ โอนสถานศึกษาของรัฐ ที่มีความพร้อมและต้องการเข้า สังกัดองค์การ บริหารส่วนตำบลบ้านคือ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- 7) จัดให้มีแหล่งค้นคว้า และเรียนรู้ที่เทียบพร้อม ทันสมัยอย่างทั่วถึง เช่น ห้องสมุด ประชาชน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เพื่อสร้าง โอกาสทางการศึกษาทั้งในหลักสูตรและ นอกหลักสูตร
- 8) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา เพื่อความสมานฉันท์ และ เพื่อสันติธรรมในสังคม
- 9) จัดให้มีการปลูกจิตสำนึกให้เด็ก เยาวชน และประชาชน เกิดความ เชื่อมมั่นในศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม ความซื่อสัตย์ และมีวินัยอย่างเป็นรูปธรรม
- 10) สนับสนุน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่น โดยเฉพาะกิจกรรมที่เน้นความเป็นไทยและท้องถิ่น
- 11) ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมกีฬา และการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ต่าง ๆ ตาม ความต้องการและความเหมาะสมของเยาวชน ประชาชนแต่ละวัย

12) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น รวมทั้งชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้อย่างเต็มตามศักยภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษามีความหลากหลายเหมาะสม และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายทางการศึกษา อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริม การประพฤติปฏิบัติที่ดีงามตามหลักศาสนา ส่งเสริมการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมที่ยั่งยืนของท้องถิ่น ต่อไป

2.5.2 นโยบายด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- 1) ส่งเสริม และพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขที่เน้นการส่งเสริมสุขภาพ และการ ป้องกันโรค โดยจัดรูปแบบการบริการแบบเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ
- 2) ปรับปรุง และพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขแบบองค์รวม และบูรณาการ โดย ยึดคนเป็นศูนย์กลาง อาศัยความเข้มแข็งของชุมชนเป็นรากฐานการพัฒนา
- 3) ส่งเสริม และพัฒนาด้านสุขภาพโภชนาการ และอนามัยสิ่งแวดล้อม
- 4) ส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสรับรู้ข่าวสารสาธารณสุข และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างถูกต้อง
- 5) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายชุมชน โดยเน้นให้ชุมชนได้ร่วมมือกัน และ ประสานงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสร้างจิตสำนึกในความ “รักท้องถิ่น”
- 6) ส่งเสริม และพัฒนาให้มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี สังคมเข้มแข็ง มีความสงบ สะอาด ปลอดภัย มีระเบียบวินัย คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี วิถีความเป็นอยู่ดีมีความสุข
- 7) จัดบริการรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของถนน ทางเท้าและ ที่สาธารณะ อีกทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ให้มีความสวยงามอยู่เสมอ
- 8) ส่งเสริม รณรงค์และปลูกจิตสำนึกให้เยาวชนและประชาชนมีความตระหนัก ในปัญหาสิ่งแวดล้อม และให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแล รักษา แก้ปัญหา และพัฒนา สิ่งแวดล้อม ในชุมชนของตนเอง
- 9) ส่งเสริมให้ประชาชน หน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ร่วมอนุรักษ์ และพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติ สถานที่ท่องเที่ยว ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 10) ส่งเสริมด้านการกีฬา สันทนาการ โดยจัดหาพื้นที่สำหรับออกกำลังกาย และเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจให้แก่ประชาชน

2.5.3 นโยบายด้านสังคม

1) เสริมสร้างครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง โดยการจัดกิจกรรม เสริมสร้างให้ครอบครัวได้มีกิจกรรมร่วมกัน ส่งเสริมให้ทุกชุมชน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสามัคคีในชุมชนและห่างไกลจากยาเสพติด

2) ส่งเสริมการป้องกันและการดูแลสุขภาพของประชาชน ผู้สูงอายุ ให้ได้รับ การดูแลเอาใจใส่อย่างทั่วถึง และจัดให้มีการดูแลส่งเสริมสุขภาพให้แก่ผู้สูงอายุ ตลอดทั้งการจัด กิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตให้กับผู้สูงอายุ และจัดกิจกรรมให้ ผู้สูงอายุได้มีส่วนร่วม ร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรวมถึงการป้องกันและ แก้ไขการแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่าง ๆ

3) พัฒนางานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถ บรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน ได้อย่างรวดเร็วให้ทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนให้มี มาตรการลดอุบัติเหตุการจราจรทางบก รวมทั้งการรักษาความสงบเรียบร้อยใน ชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชน

4) แก้ไขปัญหาเกี่ยวกับที่ดินสาธารณประโยชน์ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ให้ เป็นไป ตามที่กฎหมายกำหนด

5) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

6) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน จัดให้มีการเฝ้าระวังและป้องกันการ แพร่ระบาดของยาเสพติด -

2.5.4 นโยบายด้านการคมนาคม

1) จะดำเนินการก่อสร้างและปรับปรุงถนน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และคูคลอง คลอง ระบายน้ำให้กว้างขึ้น ให้มีความสะดวก รวดเร็วในการสัญจร ปรับปรุงซ่อมบำรุงถนน สายหลัก สาย รอง และซอยต่างๆ ให้สามารถใช้งานได้สะดวก

2) ติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงในแหล่งชุมชนขององค์การ บริหารส่วนตำบลเพื่อสร้าง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

3) พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้เพียงพอต่อความต้องการ ของ ประชาชน

2.5.5 นโยบายด้านเศรษฐกิจ

1) ส่งเสริมสนับสนุนด้านอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีให้มีความเจริญก้าวหน้า ตามยุคกระแสโลกาภิวัตน์

2) ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชน กลุ่มสตรีแม่บ้าน โดยสนับสนุนให้กลุ่มสตรีแม่บ้าน ได้มีกิจกรรมเสริม นอกจากงานประจำที่ทำอยู่ เพื่อเป็นการเสริมรายได้ให้แก่กลุ่ม

3) ส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกลุ่มปศุสัตว์โดยนำแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้เพื่อลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ให้แก่กลุ่มต่าง ๆ

4) เสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียงและภูมิปัญญาท้องถิ่นตามแนวพระราชดำริ

2.5.6 นโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

1) ส่งเสริมและสนับสนุนการให้ความรู้แก่ประชาชนผ่านสื่อต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้ ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง รวมถึงการพัฒนาศูนย์คอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้

2) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสรวมทั้ง การเพิ่ม ศักยภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพการเรียนการสอนที่ดีขึ้น ตลอดจนการจัดกิจกรรม นันทนาการให้ผู้สูงอายุ เด็ก คนชรา ได้มีส่วนร่วม กับ โครงการกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดขึ้น

3) พัฒนาและฝึกอบรมศึกษาดูงาน ให้แก่ประชาชน สมาชิกสภาฯ คณะผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน และการทำงานได้

2.5.7 นโยบายด้านการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำงานร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลจัดประชุม ประชาคมเพื่อให้ประชาชน ได้แสดงความคิดเห็น หรือแจ้งปัญหาความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นในชุมชน

2) พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยการจัดฝึกอบรม ทัศนศึกษาดูงาน เพื่อ ได้รับ พัฒนาการอย่างต่อเนื่อง สามารถนำสิ่งที่พบเห็นมาปรับปรุงการทำงานได้ ตลอดจนการจัดประชุม ประจำเดือนของพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อสร้างความเข้าใจในการบริหารงานให้บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับทราบ

3) ปรับปรุงระบบบริการ เพื่อให้ประชาชนมีความพอใจสูงสุด

4) ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งการบริการประชาชน เกี่ยวกับ ภาษีของท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสม เสมอภาค และเป็นธรรม

5) พัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล มี 9 องค์การบริหารส่วนตำบล โดยแยกจำนวน ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล

ลำดับ	องค์การบริหารส่วนตำบล	ข้าราชการหรือ ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
1	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านซ่ง	18	9
2	องค์การบริหารส่วนตำบลคำชะอี	19	14
3	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเอี่ยน	18	12
4	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ	30	36
5	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า	19	10
6	องค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม	17	18
7	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่าสร้างต่อ	18	12
8	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคำบก	22	10
9	องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเที่ยง	20	12
รวม		181	133

ที่มา : (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอคำชะอี, 2557 : 8)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีลักษณะเดียวกัน คล้ายคลึงกัน ที่สามารถเทียบเคียง ดังนี้

ชนัญธิดา ประโยชริต (2547 : 79-80) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมุกดาหาร พบว่า แรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนรายได้ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นิพนธ์ พรหมจารีย์ (2550 : 92) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสุดท้ายด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นเพราะว่าบุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จสามารถแก้ปัญหาได้ มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานและงานมีคุณภาพ นอกจากนี้บุคลากรได้ทำงานที่สอดคล้องกับความถนัดของตนเอง ปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบ มีอำนาจในการตัดสินใจ จุดเด่นอีกประการหนึ่งคือ ได้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งได้แสดงศักยภาพเต็มที่ แต่ก็มีสายงานบางสายงานมีความก้าวหน้าอยู่ในระดับต่ำ ในระยะเวลา ในการครองตำแหน่งงาน มีข้อกำหนดด้านการศึกษาค่อนข้างสูง พร้อมทั้งมีการกำหนดตำแหน่งไว้กับระดับ

วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : 192-202) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่เขตอำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และตำแหน่งงาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ และตำแหน่งงานแตกต่างกันแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อจำแนกแรงจูงใจตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตะมุล บุตรา (2552 : 104) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โดยอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในระดับมากถึง 13 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากมากไปน้อย คือด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ใน ระดับมากไปน้อย คือด้าน ความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพการ ทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้าน โอกาสที่จะรับความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือเงินเดือน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ไวท์เน่ (Wayne. 1999 อ้างถึงใน สุเมธ ภิญาตง. 2552: 70) ศึกษาบทบาทของ ทุณมมนุษย์แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากหัวหน้างานในการทำนายถึงความสำเร็จในอาชีพใน ด้านการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และความพึงพอใจในอาชีพ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน การศึกษา ครั้งนี้คือ หัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนทั้งสิ้น 245 คน ผลการวิจัยพบว่า ทุณมมนุษย์ แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ ดังนี้ ทุณมมนุษย์ในด้านการฝึกอบรมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพด้าน ความพึงพอใจในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแรงจูงใจในด้านความ ปรารถนาที่จะต้องการเลื่อนขั้น ไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่านั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความสำเร็จในอาชีพด้านการขึ้นเงินเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการ สนับสนุนจากหัวหน้างานในด้านการเป็นผู้นำการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม (Leader Member Exchange) นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพทั้ง 3 ด้าน (การขึ้น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และความพึงพอใจในอาชีพ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ พบว่า แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานนั้นมีหลายด้าน ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อาจสรุปตาม แนวคิดของ เฮอร์เบอร์ก (Herzberg. 1959 : 71-79) เป็นแรงจูงใจ 14 ด้าน ด้วยกัน คือ

1. ปัจจัยจิตใจ ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จของงาน
- 1.2 การยอมรับนับถือ
- 1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.5 ลักษณะของงาน

2. ปัจจัยค่าจูน ได้แก่

- 2.1 เงินเดือน
- 2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
- 2.4 สถานะของอาชีพ
- 2.5 วิธีปกครองบังคับบัญชา
- 2.6 นโยบายการบริหารงาน
- 2.7 สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน
- 2.8 ความเป็นส่วนตัว
- 2.9 ความมั่นคงในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ได้ดำเนินการวิจัยทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ตามกรอบแนวคิดดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

คุณลักษณะทั่วไปของพนักงานส่วนตำบล ผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ประเภทตำแหน่งงาน
2. องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด



ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

- 1.1 ความสำเร็จของงาน
- 1.2 ด้านการยอมรับนับถือ
- 1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 1.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 1.5 ด้านลักษณะของงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน

- 2.1 เงินเดือน
- 2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
- 2.4 สถานะของอาชีพ
- 2.5 วิธีปกครองบังคับบัญชา
- 2.6 นโยบายการบริหารงาน
- 2.7 สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน
- 2.8 ความเป็นส่วนตัว
- 2.9 ความมั่นคงในการทำงาน

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย