

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น มีนักวิชาการได้นำเสนอไว้ ดังนี้

1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

โกวิท พวงงาม (2546 : 20-21) ได้รวบรวมความหมายของการปกครองท้องถิ่นของนักวิชาการชาวต่างประเทศไว้ ดังนี้

1.1 ร็อบสัน (Robson) ได้ให้ความหมายว่าการปกครองท้องถิ่นหมายถึง การปกครองส่วนหนึ่งของประเทศ ซึ่งมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร อำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ จะต้องไม่มากจนมีผลกระทบกระเทือนต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐ เพราะองค์กรปกครองท้องถิ่นมิใช่ชุมชนที่มีอำนาจอธิปไตย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิตามกฎหมาย และมีองค์กรที่จำเป็น เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั่นเอง

1.2 ฮอลโลเวย์ (Holloway) กล่าวว่า การปกครองตนเองของท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้มีอำนาจในการปกครอง

ตนเอง มีการบริหารงานคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

1.3 วิต (Wit) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชน ในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเป็นบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักการที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่น ก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน

จากความหมายการปกครองท้องถิ่นสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นหมายถึง องค์การที่เป็นส่วนหนึ่งของประเทศ ซึ่งมีอาณาเขตที่แน่นอนและมีประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในอำนาจการปกครอง ที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจในการปกครอง โดยมีการบริหารงานคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกมาจากการเลือกตั้งของประชาชน ประชาชนมีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมดหรือบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น

2. ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

โกวิท พวงงาม (2546 : 25) ได้สรุปความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้

2.1 การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบบประชาธิปไตย

2.2 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล

2.3 การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาลงท้องถิ่นของตน

2.4 การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ

2.5 การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศในอนาคต

2.6 การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

การปกครองท้องถิ่นมีความสำคัญสามารถสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยเพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหของท้องถิ่นของตน การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพการปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศ ในอนาคตการปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

3. หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่น

โกวิท พวงงาม (2546 : 20-21) ได้สรุปหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้ หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงินกำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และหน้าที่ ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระ หรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศ ก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษากำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณา ดังนี้

3.1 เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การจัดทำถนน สะพาน สวนหย่อม สวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย เป็นต้น

3.2 เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่น งานดับเพลิง

3.3 เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริการทางสาธารณสุข จัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น

3.4 เป็นงานที่เกี่ยวกับพาณิชย์ท้องถิ่น เป็นงานที่หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงจมน้ำ การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่น สรุปได้ว่า หน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน สภาพแวดล้อมของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็น เกี่ยวกับความสะดวกด้านการคมนาคม ขนส่ง ความปลอดภัยของชุมชน สวัสดิการสังคมต่างๆ และเกี่ยวกับการพาณิชย์ที่หากท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องเข้ามาดำเนินการเอง ถือเป็นหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่น

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

1. โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้าง ดังนี้

1.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเลือกตั้ง โดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นจำนวนหมู่บ้านละ 2 คน องค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้านๆ ละ 3 คน ถ้ามี 1 หมู่บ้านให้มีสมาชิก 6 คน มีอายุคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง (มาตรา 45) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกจากสมาชิกให้นายอำเภอแต่งตั้ง (มาตรา 48) ดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือมีการยุบสภา (มาตรา 49) และมีเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งสภาเลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภา หรือสภามีมติให้พ้นจากตำแหน่ง มาตรา 57) การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในปีหนึ่งให้มีสมัยประชุมสามัญ 2-4 มัย แล้วแต่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะกำหนดสมัยประชุมสามัญสมัยหนึ่งๆ ให้มีกำหนดไม่เกิน 15 วัน (มาตรา 53) เมื่อมีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถขอเปิดประชุมวิสามัญ ได้สมัยประชุมวิสามัญให้กำหนดได้ไม่เกิน 15 วัน (มาตรา 55)

1.2 นายกององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกององค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารส่วนท้องถิ่น (มาตรา 58) ดำรงตำแหน่งนับตั้งแต่วันเลือกตั้งและมี

วาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้งแต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน 2 วาระไม่ได้ (มาตรา 58/2) นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลสามารถแต่งตั้งรองนายกองจัดการบริหารส่วนตำบลซึ่งมิใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ไม่เกิน 2 คน ตั้งแต่เลขานุการนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีไม่ใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ 1 คน (มาตรา 58/3)

1.3 ข้าราชการส่วนท้องถิ่น หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือน จากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาล ที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชา ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล รองจากนายกองจัดการบริหารส่วนตำบลและรับผิดชอบควบคุมดูแลข้าราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย และอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลมอบหมายการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 องค์การบริหารส่วนตำบลจะวิเคราะห์ห้บทบาทภารกิจอำนาจหน้าที่ และรายได้ของตนเองเพื่อกำหนดตำแหน่งต่างๆ และอัตราค่าจ้างตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยปกติทุกองค์การบริหารส่วนตำบล จะมีตำแหน่งต่างๆ ดังนี้

1.3.1 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

1.3.2 หัวหน้าส่วนการคลัง

1.3.3 ส่วนโยธา

1.4 โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างองค์กร ดังนี้

1.4.1 สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานทั่วไป งานธุรการ งานพิมพ์ติดงานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานการประชุม งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติตำบล งานนิติกร งานพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติ งานงบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบัญญัติ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

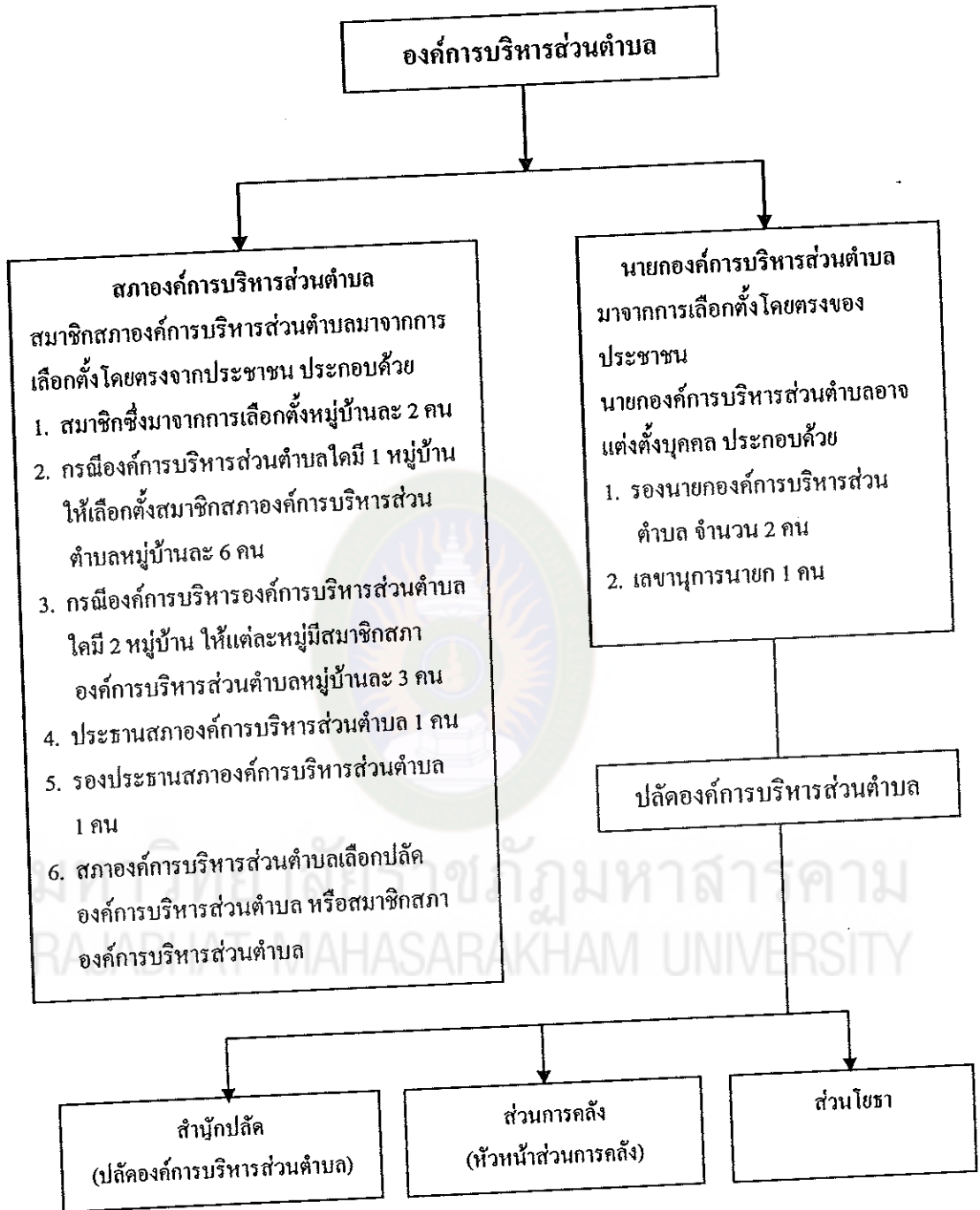
1.4.2 ส่วนการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีรายได้และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอน

เงินเดือน งานรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการเงินสะสม งานการจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

1.4.3 ส่วนโยธา ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบอาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานงบประมาณการราคาค่าใช้จ่ายตาม โครงการ งานควบคุมอาคารงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย (บัญญัติ พุ่มพันธ์. 2547 : 40-45)

สรุป โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สำคัญคือ สภากลางการบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งแต่ละหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น หมู่บ้านละ 2 คน ในกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 1 หมู่บ้าน ให้เลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 6 คน และกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ให้แต่ละหมู่บ้านมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ละ 3 คน และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นตามกฎหมาย ว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น จึงกล่าวได้ว่า โครงสร้างการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้จำลองมาจากการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระบอบรัฐสภา ซึ่งประเทศไทยถือหลักในการปกครองประเทศ ซึ่งสภาผู้แทนราษฎร และนายกรัฐมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน และมีพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลที่ดำเนินตามนโยบายผู้บริหารซึ่งอยู่ภายใต้กฎหมาย และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546

ผังแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่มา : พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546

2. อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา 46

2.1 ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.3 พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

2.4 ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบายและแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

3. อำนาจหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา 59

3.1 กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

3.2 สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.3 แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

3.4 วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

3.5 รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

3.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

4. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546

4.1 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา 66)

4.2 องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ที่จะต้องทำ มีดังนี้ (มาตรา 67)

4.2.1 จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

4.2.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- 4.2.3 ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- 4.2.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 4.2.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 4.2.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ
- 4.2.7 คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 4.2.8 บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม

อันดีของท้องถิ่น

4.2.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

4.3 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ (มาตรา 68)

- 4.3.1 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- 4.3.2 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 4.3.3 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- 4.3.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวน

สาธารณะ

- 4.3.5 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- 4.3.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- 4.3.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 4.3.8 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- 4.3.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 4.3.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- 4.3.11 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- 4.3.12 การท่องเที่ยว
- 4.3.13 การผังเมือง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการบำรุง ส่งเสริม ดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ในด้านต่างๆ เช่น การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี บำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ป้องกันและระงับโรคติดต่อ เป็นต้น โดยมีสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งประกอบด้วยสมาชิกสภาที่มีจาก

การเลือกตั้งของประชาชนหมู่บ้านละ 2 คน ทำหน้าที่เสนอข้อมูลความต้องการของประชาชน และพิจารณาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหารและมีพนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นข้าราชการประจำทำหน้าที่ขับเคลื่อนนโยบายของผู้บริหารให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบังเกิดผลดีต่อท้องถิ่น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ได้มีผู้ให้คำนิยามความหมายของคำว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้อย่างมากมายหลายทัศนะด้วยกัน

สุรชัย ชินโย (2540 : 1) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกทางบวกต่อการปฏิบัติงาน 4 ปัจจัย คือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ดำรงศักดิ์ ไชยเสน (2542 : 16-17) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีต่องานและปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานนั้นๆจนสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้ต่ำลงได้

ปรศนี พิณอำพรไพศาล (2542 : 17) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกนึกคิดทางบวกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีต่องานและเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นๆซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายจิตใจของผู้นั้นจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในงานและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 122) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญมีกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

จากการทบทวนแนวคิด ดังกล่าว ผู้ศึกษาพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่องานเป็นไปในทางบวก หรือความสุขของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานหรือการได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆจากนโยบายของผู้บริหาร ได้อย่างเหมาะสม รวมไปถึงการมีความสะดวกสบายและบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการทำงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่น เกิดความกระตือรือร้น มีขวัญกำลังใจดี ทুমเท เสียสละทั้งร่างกายและสติปัญญาให้กับการทำงาน ส่งผลให้งานขององค์กรประสบผลสำเร็จ

2. ปัจจัยและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานโดยทั่วไป ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความมุ่งหมายได้ ก็ต่อเมื่องาน นั้นสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้ องค์ประกอบดังกล่าวนี้ จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลต่อสู้ดิ้นรน มีความทะเยอทะยาน มีอารมณ์ มีความคิด ความภาคหวัง และความภาคภูมิใจ ซึ่งบุคคลย่อมมีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น

2.1 ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตร โรจน์ (2544 : 123 – 124) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน 3 ประการ ดังนี้

2.1.1 ปัจจัยด้านบุคคล มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงาน บุคคลที่ทำงานนานจนจนมีความรู้สึกชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

2) เพศ แม้จะไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นลักษณะอย่างไร รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางการเงิน

3) จำนวนสมาชิกสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีลักษณะในงานหลายด้านและความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีส่วนจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

4) อายุ อายุแม้มีผลต่อการทำงาน ไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์การทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

5) เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อน การสังสรรค์กับผู้อื่น

6) เขาว่าปัญญา กับความพึงพอใจในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ

7) การศึกษา กับความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่

8) บุคลิกภาพ กับความพึงพอใจในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับเครื่องมือวัดบุคลิกภาพ

9) ระดับเงินเดือน มีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานมาก

10) แรงจูงใจ ในการทำงานแรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล

11) ความสนใจในการทำงาน บุคคลที่สนใจในงานและได้ทำงานที่ตนเองถนัด และพอใจจะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่ทำงาน

2.1.2 ปัจจัยด้านงาน มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) ลักษณะงาน ได้แก่ ความสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน

2) ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ และเงินเดือนที่ได้รับจึงจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3) ฐานะทางวิชาชีพ แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป

4) ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ในหน่วยงานที่มีขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่

5) ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ไกลจากที่ทำงาน เดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีค รถติด และเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

6) สภาพทางภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่ส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

7) โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมาก

2.1.3 ปัจจัยด้านการจัดการ

1) ความมั่นคงในงาน ถือว่าเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมาก

2) รายรับ รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยา โรคที่ไม่พอใจในการทำงาน

3) ผลประโยชน์ การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้

4) โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ

5) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ

6) สภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

7) เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้คนเรามีความสุขในการทำงาน

8) ความรับผิดชอบ พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง

9) การนิเทศงาน สำหรับพนักงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

10) การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ข่าวสารจากบริษัท หน่วยงานต่างๆมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

11) ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารมีขวัญ กำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วย

12) ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจที่ดีต่อกัน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ดังนั้น จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ก็ประกอบด้วย ปัจจัย 3 ด้าน 1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ เพศ อายุ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ เวลาในการทำงาน เชาวน์ปัญญา การศึกษา ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน 2) ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ทักษะและความชำนาญในการทำงาน ฐานะทางอาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ระยะทางเดินทางจากที่พักไปยังที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ โครงสร้างของงาน และ 3) ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน การนิเทศงาน การสื่อสาร ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

2.2 องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2.1 องค์ประกอบพื้นฐานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ ดังนี้ (อารี เพชรสุค. 2537 : 56 – 57)

1) งาน (Work) งานจะเป็นองค์ประกอบอันแรกที่จะทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ หมายถึงว่า คนนั้นชอบงานนั้นหรือไม่เปล่า ถ้าชอบและมีความสนใจอยู่ด้วยแล้ว ก็จะมี ความพึงพอใจในงานสูงเป็นทุนอยู่แล้ว นอกจากนั้นลักษณะงานก็มีอย่างก็มีหลายอย่างที่ ทำท่าย ถ้าเกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นอกจากนั้น งานก็ต้องมีระดับ ความยากง่ายเหมาะสมกับคนทำด้วย ไม่ใช่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไป จำนวนปริมาณงานก็จะ พอดีกับความสามารถและเวลาของบุคคล ไม่ใช่ปริมาณมากเกินไปให้ทำในเวลาจำกัด งานนั้น ส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จ ผู้ทำงานสามารถควบคุมกระบวนการทำงานและ สติการทำงานของตนเองและพัฒนาได้

2) ค่าจ้าง (Pay) ค่าจ้างแรงงานเป็นอีกองค์ประกอบอีกประการหนึ่ง เพราะค่าจ้างอาจเป็นเงินหรืออย่างอื่น ที่ลูกจ้างสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความ ต้องการของตนได้ อัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสมก็ทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจ นอกจากนั้น การ จ่ายค่าแรงงานต้องยุติธรรมและเท่าเทียมกันในบรรดาคนงาน หรือลูกจ้างประเภทเดียวกันที่มี คุณสมบัติอย่างเดียวกัน วิธีการจ่ายค่าแรงก็เป็นอีกอย่างหนึ่งที่มีส่วนทำให้ลูกจ้างหรือคนทำงาน พพอใจหรือไม่พอใจ เช่น การจ่ายเงินเป็นรายเดือน จ่ายรายปักษ์ รายวันหรือจ้างเหมาเป็นรายๆ หรือจ่ายจากจำนวนผลิต เป็นต้น

3) โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion)

องค์ประกอบอีกอย่างหนึ่ง ก็คือ โอกาสที่ถูกจ้างหรือผู้ทำงานจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ไปเพราะในการทำงานทุกคนก็ต้องตั้งความคาดหวังว่า จะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นจะต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4) การยอมรับ (Recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือ

ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่ทำให้บุคคลที่ทำงานเกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จก็ควรจะได้รับ การยกย่องและประกาศเกียรติคุณสรรเสริญบ้าง ควรให้เครดิตกับบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำให้งานสำเร็จลงด้วยดี

5) ผลประโยชน์ (Benefit) ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนบุคคลได้รับ

จากการทำงานคาดหวังว่าจะได้รับ ก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้บ้าง เบื้องต้น บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

6) สภาพการทำงาน (Working condition) สภาพการทำงานรวมถึง

สภาพแวดล้อม โดยเฉพาะทางกายภาพ (Physical environment) ซึ่งรวมอุณหภูมิ การถ่ายเทของอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพในห้องทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้แล้ว ระยะเวลาการทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงานก็เป็นองค์ประกอบของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง

7) หัวหน้าผู้บังคับบัญชา (Leader) หน้าหรือผู้บังคับบัญชาก็เป็น

องค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ หัวหน้าแบบต่างๆมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เหมือนกัน หัวหน้ามีทักษะในการบริหารงานมากน้อยแค่ไหน รู้หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้ามีความสามารถที่จะแนะนำได้มากน้อยเพียงใด

8) เพื่อนร่วมงาน (Co-worker) เพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบอีก

ประการหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพอใจของบุคคลที่มีต่องาน ถ้าหากบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่คอยความสามารถ พึงพาอาศัยอะไรไม่ได้และไม่เป็นมิตร ก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการทำงานไปด้วย

9) องค์กรและการจัดการหรือการบริหาร (Organization and management) นโยบายและ การจัดการหรือการบริหารภายในองค์กร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง การที่องค์กรนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรง สวัสดิการลูกจ้าง หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างหรือผู้ที่ทำงานนำมาคิดตัดสินใจและทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้

3. เทคนิคการจูงใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (2546 : 136 – 140) ได้กล่าวถึงเทคนิคการจูงใจ ดังนี้

3.1 การจูงใจด้วยงาน (Task motivation) การจูงใจด้วยงาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องาน และเกิดความรู้สึกรักงานนั้นมีคุณค่า ทำให้เกิดความรับผิดชอบ และก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคม พนักงานมีความภาคภูมิใจ กระตือรือร้น เพียรพยายามทุ่มเทและอุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถ ในขณะเดียวกัน พนักงานรู้สึกเป็นอิสระในการใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของตัวเองที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างตั้งใจและมีความสุข ไม่ได้ทำงานเพราะถูกบังคับ การจูงใจด้วยงาน ประกอบด้วยรายละเอียดต่อไปนี้

3.1.1 ลักษณะเฉพาะของงาน (Job specification) ลักษณะงานที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสนใจของงาน ความแปลกใหม่ ความท้าทาย โอกาสแห่งความสำเร็จของงาน และประโยชน์จากงานนั้นมีผลดีต่อสังคม เช่น งานที่ต้องติดต่อกับสัมพันธ์กับบุคคลอื่น งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด ความชำนาญของบุคคล ตลอดจนงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าขึ้น เป็นต้น ลักษณะของงานที่กล่าวมาแล้ว สามารถทำได้ด้วยการขยายขอบข่ายของงานให้เพิ่มขึ้น เพื่อให้พนักงานใช้ความสามารถมากขึ้น รับผิดชอบสูง และความรู้สึกละอายใจมีคุณค่า มีความสำคัญ นอกจากนี้ควรมีการหมุนเวียนงาน (Job rotation) โดยให้พนักงานที่มีคุณสมบัติและความสามารถใกล้เคียงกันมี โอกาสเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อลดความเบื่อหน่ายและความเข้าใจ

3.1.2 การมอบหมายงาน (Job delegation) หมายถึง การให้บุคคลรับผิดชอบงานเพื่อจูงใจให้เกิดความสุขและความพอใจกับงานที่ได้รับ ผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงความรู้ ความชำนาญ ความต้องการและนิสัยของแต่ละบุคคล เช่น หากคนชอบงานที่ต้องติดต่อกับสัมพันธ์กับคนอื่น ก็ต้องมอบหมายงานที่มีหน้าที่ในการควบคุมการต้อนรับแขก เป็นต้น หากมอบหมาย

งานได้ถูกต้อง สอดคล้องกับลักษณะนิสัย ความต้องการและความรู้ความชำนาญแล้ว ก็จะจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีความสุขในงาน

3.1.3 รายละเอียดของงาน (Job description) ผู้บริหารควรกำหนดขอบข่ายและขอบเขตของงานให้ชัดเจน ตั้งแต่เป้าหมาย รายละเอียดของงาน มาตรฐานของกรปฏิบัติงานขอบเขตของงานในความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ ซึ่งทำให้บุคคลสะดวกในการปฏิบัติงานป้องกันการหลีกเลี่ยงการทำงาน ควบคุมการทำงานได้ทั่วถึงและสามารถประเมินผลงานได้ชัดเจนแต่หากขอบข่ายความรับผิดชอบของงานไม่ชัดเจนจะทำให้พนักงานขาดการจูงใจ ไม่มีความแน่ใจขาดความรู้สึกเป็นเจ้าของและทำงานไม่เต็มความสามารถ มีผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ

3.1.4 การเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge enrichment) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความชำนาญในรูปแบบต่างๆเพื่อเป็นการจูงใจพนักงาน เช่น การสนับสนุนการศึกษาต่อ การจัดโปรแกรมการฝึกอบรม การจัดวิทยากรมาบรรยาย การให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ทางหน่วยงานอื่นจัด หรือการจัดประชุมกลุ่มเพื่อป้อนข้อมูลกลับแก่พนักงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมากขึ้น

3.1.5 การชี้แจงผลงาน (Job supervision) ผู้บริหารที่ดูแลติดตามการทำงานของพนักงานอย่างใกล้ชิดจะทราบถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานและให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้ทราบว่าตนปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด การให้บุคคลได้ทราบถึงงานของตนจะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานเต็มใจปฏิบัติหน้าที่และปรับเปลี่ยนหรือแก้ไขส่วนที่ยังขาดหรือบกพร่องให้ดีขึ้นได้

3.1.6 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Job advancement) ผู้บริหารควรชี้แจงอธิบายถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น กฎเกณฑ์ ระเบียบขององค์การในการสนับสนุนพนักงานให้ได้เลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสดำเนินการลาศึกษาต่อ การเดินทางไปศึกษาดูงาน การมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทน การบอกถึงโอกาสก้าวหน้าเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานอุทิศเวลา พุ่งเหศวความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ

3.1.7 การเน้นให้เห็นว่างานมีความสำคัญ (Task implement) ผู้บริหารควรอธิบายชี้แจงหรือทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของงานที่พนักงานรับผิดชอบไม่ว่าจะเป็นงานในหน้าที่ใด ตั้งแต่ยามรักษาความปลอดภัย พนักงานทำความสะอาด ไปจนถึงผู้บริหารทุกหน้าที่ต่างมีความสำคัญต่อภาพพจน์และความสำเร็จขององค์การทั้งสิ้น หากแต่ละหน้าที่ที่บกพร่องก็จะส่งผลกระทบต่อองค์การ เมื่อพนักงานรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ก็จะรู้สึกภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นแรงจูงใจให้พนักงาน

3.1.8 การแข่งขัน (Contest) ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์การแข่งขันเพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานด้วยการแข่งขันกับตัวเอง และการแข่งขันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม เช่น การประกวด การปฏิบัติของแต่ละฝ่าย แต่ละกลุ่มก็จะทำให้พนักงานรวมตัว สามัคคี และระดมกำลังทำงานเพื่อให้ได้การยอมรับ เพื่อความสำเร็จของกลุ่ม

3.1.9 การมอบอำนาจ (Delegation of authority) เมื่อผู้บริหารมอบหมายงาน ความรับผิดชอบแก่พนักงาน ก็ควรมีการมอบอำนาจในการสั่งการ การตัดสินใจในบางระดับ แก่พนักงาน เพราะเป็นแรงจูงใจ และเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเพราะสามารถแก้ไขปัญหาดตรงจุดและทันที่

3.2 การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน (Money incentive) ผลตอบแทนที่เป็นเงินในรูปแบบต่างๆจะเป็นสิ่งที่จูงใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัดอย่างกระตือรือร้น ทั้งนี้เป็นเพราะสิ่งที่ตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายของพนักงาน ความรู้สึกปลอดภัย มั่นคง และอาจเสริมสร้างความต้องการทางด้านสังคมได้ด้วย การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นเงิน จึงเป็นสิ่งจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับผลงาน ทำให้พนักงานกระตือรือร้น ตั้งใจ เสียสละ ทุ่มเท ทำงานอย่างเต็มเวลา เต็มความสามารถ และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดีขึ้นได้ ผลตอบแทนที่เป็นเงินมีหลายประเภท ดังนี้

3.2.1 เงินเดือน (Salary) เป็นค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับประจำแน่นอน อาจจ่ายเป็นรายเดือน รายปี หรือเหมาจ่ายก็ได้

3.2.2 ค่าจ้าง (Wage) เป็นค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับโดยถือเกณฑ์ ชั่วโมงการทำงาน ซึ่งอาจจ่ายเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายปี รายเดือน หรือตามจำนวนชิ้นงานที่ตกลงว่าจ้าง

3.2.3 โบนัส (Bonus) เป็นเงินพิเศษที่องค์กรจ่ายตอบแทนแก่พนักงานเป็นกรณีพิเศษอาจเป็นโบนัสประจำปี โบนัสสำหรับพนักงานที่ทำงานเป็นเวลา 10 ปี หรือ 15 ปี เป็นต้น

3.2.4 การแบ่งผลกำไร (Profit sharing) กำไรที่ธุรกิจได้รับนำมาเฉลี่ยแบ่งปันให้กับพนักงานโดยใช้เกณฑ์การทำงานมานานเพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานสร้างความรู้สึกรับเป็นเจ้าของของพนักงาน

3.2.5 บำเหน็จ (Reward) เป็นเงินที่พนักงานได้รับหลังจากการออกจางาน หรือครบเกษียณอายุ ซึ่งจำนวนเงินที่จะได้รับจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน และได้ปฏิบัติตามเงื่อนไข การจ่ายบำเหน็จ เมื่อถึงเวลาเกษียณอายุ องค์กรก็จะจ่ายเงินจำนวนหนึ่ง ให้แก่พนักงาน

3.2.6 ค่าล่วงเวลา (Overtime) เป็นเงินพิเศษที่จ่ายสำหรับการทำงาน นอกเหนือเวลาปกติ เมื่อมีงานพิเศษให้ทำ เช่น เวลาหลังเลิกงาน วันหยุด

3.2.7 การให้สิทธิซื้อหุ้น (Rights) องค์การหรือบริษัทจะให้สิทธิพิเศษกับ พนักงานซื้อหุ้นกิจการในราคาค่านายหน้ามากขึ้น

3.2.8 ค่านายหน้า (Commission) เป็นการจ่ายเงินให้กับพนักงานเพื่อจูงใจให้ พนักงานเพิ่มขึ้น กล่าวคือ ทำงานมากก็จะได้เงินมาก เช่น พนักงานขายที่สามารถทำยอดขายได้ ไปได้มาก ก็จะได้รับเงินค่านายหน้ามากขึ้น

3.3 การจูงใจด้วยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน (Non money incentive motivation) การตอบแทนการทำงานที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ การตอบสนองความต้องการของบุคคล ในระดับสูง ขึ้น เช่น ความต้องการได้รับการยกย่อง ต้องการความมีชื่อเสียง ต้องการมีเกียรติ ต้องการความ ผูกพัน ต้องการอำนาจ เป็นต้น เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึงควรเลือกตอบสนองความต้องการของ บุคคลให้เหมาะสม การตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ดังนี้

3.3.1 การยกย่อง (Esteem) เป็นที่ยอมรับว่า บุคคลแต่ละชอบการยกย่อง มากกว่าการตำหนิติเตียน หรือลงโทษ เพราะการยกย่องจะทำให้เกิดกำลังใจ มีความรู้สึกดี และ เป็นสิ่งจูงใจบุคคลได้ดี ไม่ว่าจะเด็กหรือผู้ใหญ่ คนหนุ่มสาวหรือคนมีอายุจะพอใจการยกย่อง เท่านั้น การยกย่องผู้บริหารอาจยกย่องพนักงานได้หลายลักษณะ เช่น ให้การชมเชย สรรเสริญ ต่อหน้าสาธารณชน การประกาศเป็นพนักงานดีเด่น ดิครูปถ่ายผู้มีผลงานดีเด่น ลงประวัติการ ทำงานไว้ในที่ที่เห็นได้ชัดมอบรางวัล โล่เกียรติยศ จัดงานเลี้ยงแสดงความยินดีในโอกาสที่ ได้รับการยอมรับ ประชาสัมพันธ์ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์ของหน่วยงาน เป็นต้น

3.3.2 การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) เช่น พนักงานที่ทำงานดี มีคุณสมบัติ เหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่ง ก็ควรได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เช่น ตำแหน่ง ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าแผนก และได้รับสิทธิพิเศษในการรักษาพยาบาล ตรวจสอบสุขภาพ มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โทรศัพท์มือถือ รถประจำตำแหน่ง สถานที่จอดรถโดยเฉพาะ เป็นต้น

3.3.3 การให้โอกาสพัฒนาศักยภาพ (Potential opportunity) ผู้บริหารควร สนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ร่วมทำงานกับผู้เชี่ยวชาญ ให้มีโอกาสร่วม ปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานองค์การ ส่งเสริมให้ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เข้าร่วม ฝึกอบรมศึกษาต่อ เป็นต้น

3.3.4 การให้ความมั่นคง (Safety) ผู้บริหารหรือองค์การควรให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น มีอิสระในการทำงานตามขอบเขตของงาน มีหลักประกันความมั่นคงว่าจะได้ทำงานตลอดไป มีการให้บำเหน็จ เมื่อออกจากงาน เป็นต้น

3.3.5 การให้ความใส่ใจ (Care) ผู้บริหารควรใส่ใจพนักงานทุกคนด้วยการพบปะเยี่ยมเยียนแจ่มใส ทักทาย ชมเชย ปลอบใจ ไว้วางใจ เป็นต้น ทำให้พนักงานรู้สึกถึงคุณค่า ความเป็นส่วนหนึ่งในการได้รับการยอมรับก็จะจูงใจให้พนักงานซึ่งใจและอุทิศตนในการทำงาน

3.4 การจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Physical environment motivation) พนักงานปฏิบัติหน้าที่ในวันหนึ่งๆ เป็นเวลาหลายชั่วโมงทีเดียว ฉะนั้น ถ้าหากสถานที่ในการปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี ก็จะทำให้พนักงานกระตือรือร้น รู้สึกสะดวกสบาย รู้สึกอยากทำงานและมีความขยันทำงาน เพราะฉะนั้น สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ก็จะมีส่วนในการจูงใจให้พนักงานเต็มที่ ได้เช่นกัน สภาพแวดล้อมในการทำงานควรมีลักษณะดังนี้

3.4.1 ควรเป็นสภาพที่เหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการทำงาน (Environment facilities) มีบรรยากาศที่ดี ได้แก่ ความสะดวกสบาย สะอาด ความพร้อม แสงสว่างเพียงพอ อากาศเย็นสบาย มีการตกแต่งพอสมควร มีเนื้อที่กว้างขวางเพียงพอ มีห้องน้ำสะอาด มีห้องพักผ่อนน้ำ ดื่มน้ำ กาแฟ ในช่วงเวลาพัก เป็นต้น

3.4.2 มีความพร้อมในด้านอุปกรณ์ เครื่องใช้ (Equipment available) ภายในห้องทำงาน ควรมีอุปกรณ์เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ทำงาน ที่นั่งสบาย โทรศัพท์ และอุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้งานได้

3.4.3 สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเอง (Atmosphere) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีความรัก มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีการติดต่อช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความสามัคคี ให้การยกย่องชมเชย และเป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน

3.5 การจูงใจด้วยสวัสดิการต่างๆ (Fringe benefit) การให้สวัสดิการพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกสะดวกสบาย และมีความมั่นคง ปลอดภัย จึงเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจและเป็นสุขในการทำงาน สวัสดิการมีหลายลักษณะ ดังนี้

3.5.1 สิ่งอำนวยความสะดวกทั่วไป (General facilities) เช่น การบริการด้านร้านอาหาร ร้านค้า การจัดงานสินค้านำราคาถูก มีรถรับส่ง มีที่จอดรถ มีห้องพักขณะอยู่ในเวลาพัก

3.5.2 การบริการด้านสุขภาพ (Health care services) เช่น การจัดให้มีห้องพยาบาลการรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดบริการเกี่ยวกับสุขภาพ มีบริการด้านการออกกำลังกาย

3.5.3 การจัดสวัสดิการด้านนันทนาการ (Recreation services) เช่น มีสโมสร มีที่เล่นกีฬา คนตรี จัดกิจกรรมรื่นเริงตามเทศกาล จัดทัศนศึกษา เพื่อช่วยพนักงานให้มีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจและคลายเครียดจากการปฏิบัติงาน

3.5.4 การบริหารด้านการศึกษา (Educational services) เช่น จัดให้มีการฝึกอบรม จัดให้เรียนภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ จัดทัศนศึกษา ดูงาน จัดทำวารสารเพื่อเผยแพร่และสื่อสารรวมทั้งให้ความรู้แก่พนักงาน

3.5.5 การจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (Socio – economical services) เช่น การทำประกันสังคม การประกันชีวิต การให้กู้ยืมซื้อบ้าน ซื้อรถยนต์ หรือเพื่อการศึกษาต่อ ตลอดจนจัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การนิเทศงาน โอกาสความก้าวหน้า ความมั่นคงปลอดภัยในงาน การติดต่อสื่อสาร ปริมาณงานและชั่วโมงการทำงาน นอกจากนี้แล้ว แรงจูงใจหรือการจูงใจ เช่น การจูงใจด้วยงาน ผลตอบแทนทั้งที่เป็นเงินและไม่ใช่งาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการอื่นๆก็เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย

ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

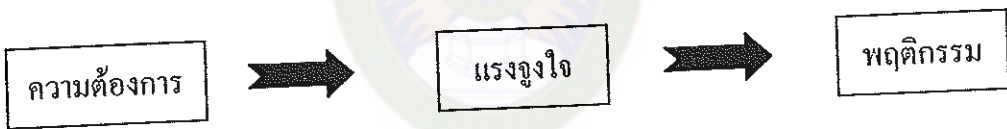
การศึกษาความพึงพอใจในงานที่เป็นระบบและมีการศึกษากันอย่างกว้างขวางก่อนทศวรรษ 1930 เทย์เลอร์ (Taylor) ผู้ซึ่งได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาของการจัดการทางวิทยาศาสตร์ พบว่า การจัดการทางกายภาพ เช่น สภาพการทำงานและรายได้เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อทัศนคติและผลผลิตของงาน คนงานที่ยอมรับปรัชญา การจัดการแบบวิทยาศาสตร์จะเป็นผู้ที่มีรายได้สูง เนื่องจากความพยายามของเขาจะได้รับความพึงพอใจและจะมีผลผลิตที่เพิ่มขึ้น อีกทั้ง การศึกษาความพึงพอใจในงานอย่างเป็นทางการเริ่มขึ้นในทศวรรษที่ 1930 โดยการศึกษาที่เรียกว่า Hawthorne Studies ที่ยอมรับในทฤษฎีมนุษยนิยม มองเห็นมนุษย์เป็นมนุษย์ไม่ใช่เครื่องจักรอย่างทฤษฎีการจัดการทางวิทยาศาสตร์ ตั้งแต่นั้นมาการศึกษาความพึงพอใจก็เป็นที่ไปอย่างกว้างขวาง สาเหตุที่ความพึงพอใจในงานได้รับความสนใจมาก เพราะนักทฤษฎีและนักบริหารเชื่อว่าคนงานมีความสุข จะสามารถให้ผลผลิตที่มากกว่า ยิ่งกว่านั้น

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานยังเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอีกด้วย (บัณฑิต
แท่นพิทักษ์. 2540 : 34)

นอกจากนั้น ยังมีการใช้ทฤษฎีความต้องการและทฤษฎีแรงจูงใจ ศึกษาความพึง
พอใจในงานอย่างกว้างขวาง ซึ่งทฤษฎีความต้องการและทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญที่นักวิจัย
นำมาใช้ศึกษาความพึงพอใจในงาน ดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Henry A. Murray)

เมอร์เรย์ ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีความต้องการว่า ความต้องการเป็นการเรียนรู้
มากกว่าเป็นไปโดยธรรมชาติ และจะถูกกระตุ้นจากสภาวะแวดล้อมภายนอก เช่น คนที่มีความ
ต้องการสัมพันธภาพ (Need for affiliation) สูง ก็จะดำเนินตามความต้องการด้วยการสัมพันธ์กับ
คนอื่น ๆ เมื่อมีสภาวะแวดล้อมเหมาะสม ลักษณะนี้เป็นความต้องการที่ปรากฏอย่างชัดเจน
ถ้าความต้องการ ไม่มีสัญญาณกระตุ้น ก็จะเป็นความต้องการแฝงอยู่ภายในหรือไม่มีการกระทำ
เมอร์เรย์เชื่อว่าความต้องการเป็นพื้นฐานที่จะทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจที่ส่งผลให้มี
พฤติกรรมไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย (Mitchell and Larson. 1987 : 178)



แผนภูมิที่ 3 ความเกี่ยวข้องระหว่างแรงจูงใจและพฤติกรรม

ที่มา : Mitchell and Larson. 1987: 178

เมอร์เรย์ ได้ระบุความต้องการของมนุษย์ ทั้งในส่วนของที่เกี่ยวข้องกับตัวมนุษย์เอง
และส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์กับสภาวะแวดล้อมของมนุษย์ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1 กลุ่มความต้องการขั้นต้น หรือความต้องการทางกายภาพ เช่น ความต้องการ
ทางอาหาร น้ำ เพศ ขับถ่าย เป็นต้น

1.2 กลุ่มความต้องการขั้นที่สองหรือความต้องการทางจิต เช่น ความต้องการ
สัมฤทธิ์ผล ก้าวร้าว สัมพันธภาพ อำนาจ อิทธิพล คล้อยตาม เป็นต้น

2. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierachy Theory)

มาสโลว์เชื่อว่า บุคคลมีความสามารถในทางบวกที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตของ
ตนและมีความแตกต่างระหว่างบุคคลที่สมบูรณ์ (Healthy) กับบุคคลที่ไม่สมบูรณ์ (Unhealthy)

ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ของมาสโลว์ได้มาจากการนำประสบการณ์การเป็นนักจิตวิทยาและผู้ที่คำปรึกษาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่า จะมีความต้องการเป็นลำดับ 5 ชั้น จากชั้นต่ำสุด ไปสู่ชั้นสูงสุด ดังนี้

2.1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญที่สุด เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการปัจจัยสี่ ความต้องการทางเพศ

2.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety and security needs) เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกายจนเป็นที่พอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามมา ซึ่งจะต้องความปลอดภัยและความมั่นคงทางร่างกาย เช่น ต้องการได้รับความคุ้มครองปกป้อง ต้องการกฎระเบียบและกฎหมาย ต้องการเป็นอิสระส่วนตน เป็นต้น และความปลอดภัยและมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น ต้องการซื้อขายแลกเปลี่ยน ต้องการงานที่มีความมั่นคงและปลอดภัย ต้องการมีเสถียรภาพ เป็นต้น

2.3 ความต้องการทางสังคม (Social needs) เริ่มแรกมาสโลว์เสนอว่าเป็นความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ต่อมาได้รวมเอาความรู้สึกต้องการมิตรภาพ ต้องการมีสัมพันธ์ภาพกับเพื่อน กับสามีภรรยา และกับบุตรหลานเข้ามาด้วย ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะเป็นผู้ให้และผู้รับจากสังคม ถ้าไม่ได้รับความพึงพอใจจากความต้องการขั้นนี้จะเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว อ้างว้าง ว้าเหว่ ถูกตัดออกหรือถูกปฏิเสธจากสังคม ซึ่งมาสโลว์เห็นว่าสามารถทำให้เกิดผลต่อเนื่อง ไปถึงการปรับตัวที่ไม่ดีในสังคมได้

2.4 ความต้องการยอมรับนับถือ (Esteem needs) เป็นความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงการยอมรับนับถือจากคนอื่น และความต้องการการยอมรับนับถือตนเอง เคารพตนเอง เครสซีและมัวร์ (Cressey and Moore, 1984 : 148) อธิบายว่า ความต้องการยอมรับนับถืออาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือความต้องการยอมรับนับถือภายในตน เช่น ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการมีความสามารถ (competence) ความภาคภูมิใจในคุณภาพของงานที่จะทำจะช่วยให้เกิดการยอมรับนับถือในตนเองมากขึ้น อีกประเภทหนึ่งเป็นการยอมรับนับถือตนเองภายนอก เช่น ความมีชื่อเสียง ความมีสถานภาพ ความมีเกียรติยศ การได้รับความสนใจ การมีผู้อื่นยอมรับทำตาม การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ในประเภทนี้ อาจทำให้ผู้ที่มีความต้องการการยอมรับนับถือสูงมีลักษณะต้องขึ้นหรือพึ่งพา (Dependent) ผู้อื่นทำให้เป็นตัวของตัวเองในบางสถานการณ์อาจนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างการกระทำตามความคิดของตนกับการที่จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

2.5 ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน (Self – actualization needs) เป็นความต้องการพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุด ได้แสดงออกซึ่งทักษะและความเป็นเลิศในบางสิ่งบางอย่างที่ตนมีและมีอารมณ์ซึ่งแสดงออกถึงบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนเป็นกระบวนการที่ไม่มีการสิ้นสุด นั่นคือ เมื่อมีความรู้สึก (Sense) ว่าตนถึงจุดหมายปลายทางสุดท้าย (Ultimate goal) แล้วก็จะมิเป้าหมายต่อไปเรื่อยๆ ตามศักยภาพของตน งานของมาสโลว์ในระยะต่อมาได้อธิบายว่า ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนไม่อาจอธิบายได้อย่างสมบูรณ์เพียงพอเหมือนกับความต้องการขั้นอื่นๆ เพราะความต้องการสำเร็จสูงสุดแห่งตน มีแนวโน้มว่าคุณคนจะมีศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความสำเร็จแห่งตนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ



แผนภูมิที่ 4 ลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์
ที่มา : สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ. 2542 : 92

3. ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer)

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1969 : 158) ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ และจากการศึกษาวิจัยและเชิงประจักษ์ แอลเดอร์เฟอร์ ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

3.1 ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) หรือ E ความต้องการในกลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางร่างกาย และปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ซึ่งเทียบได้กับความต้องการทางร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์

3.2 ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness needs) หรือ R เป็นความต้องการทางสังคมที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงานและคนที่ต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ด้วย ความต้องการกลุ่มนี้เทียบได้กับความต้องการสังคมและความต้องการการยอมรับนับถือตามทฤษฎีของมาสโลว์

3.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) หรือ G เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนตามศักยภาพสูงสุด เทียบได้กับความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนและความต้องการยอมรับนับถือในตนเองตามทฤษฎีของมาสโลว์

4. ทฤษฎีสองปัจจัยหรือทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอรัชเบอร์ก (Herzberg)

4.1 เฮอรัชเบอร์ก และคนอื่นๆ (Herzberg and others. 1959 : 89) ได้ทำการวิจัยเพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของเขาที่ว่า มนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ ประการหนึ่งคือ ความปรารถนาที่จะขจัดทุกข์ทางร่างกายทั้งหลายให้หมดไป เช่น ความหิว ความเค็ดร้อนทางสุขภาพ และความทารุณของดินฟ้าอากาศ ประการที่สอง คือ ความปรารถนาในความสุขทางใจ เช่นความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ชีวิตที่เจริญก้าวหน้า เป็นต้น ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย วิศวกร และนักบัญชี ของบริษัทแห่งหนึ่งที่เมืองพิทส์เบิร์ก จำนวน 200 คน เพื่อที่จะหาคำตอบว่า สถานการณ์อย่างใดที่ทำให้วิศวกรและนักบัญชีมีความพอใจในการทำงานมากขึ้นหรือน้อยลง และถามความคิดเห็นของประชากรเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ทำให้เขามีความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานของเขา และผู้สัมภาษณ์ยังให้วิศวกรและนักบัญชีตอบด้วยความรู้สึกพอใจและไม่พอใจในงานนั้นๆ มีผลถึงการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความเป็นอยู่ของตนหรือไม่ ผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานแตกต่างกันและไม่มี ความสัมพันธ์กันเลย องค์กรประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้นมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง เรียกว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ขณะเดียวกันองค์กรประกอบซึ่งมักจะนำมาซึ่งความไม่พอใจในงานและมีหน้าที่บำรุงรักษาหรือป้องกันไม่ให้เกิดความท้อถอย ไม่อยากทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยบำรุงรักษา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจ (satisfier or motivator factors)	ปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจ (dissatisfies or hygiene factors)
1. ความสำเร็จ	1. เงินเดือน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	2. ความเป็นไปได้ที่จะเจริญในงาน
3. ลักษณะของงาน	3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
4. ความรับผิดชอบ	4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
5. ความก้าวหน้า	5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
	6. สถานภาพ
	7. การนิเทศงาน
	8. นโยบายขององค์กร
	9. เงื่อนไขของงาน
	10. ชีวิตส่วนตัว
	11. ความมั่นคงในงาน

ที่มา : Herzberg and others. 1959 : 258

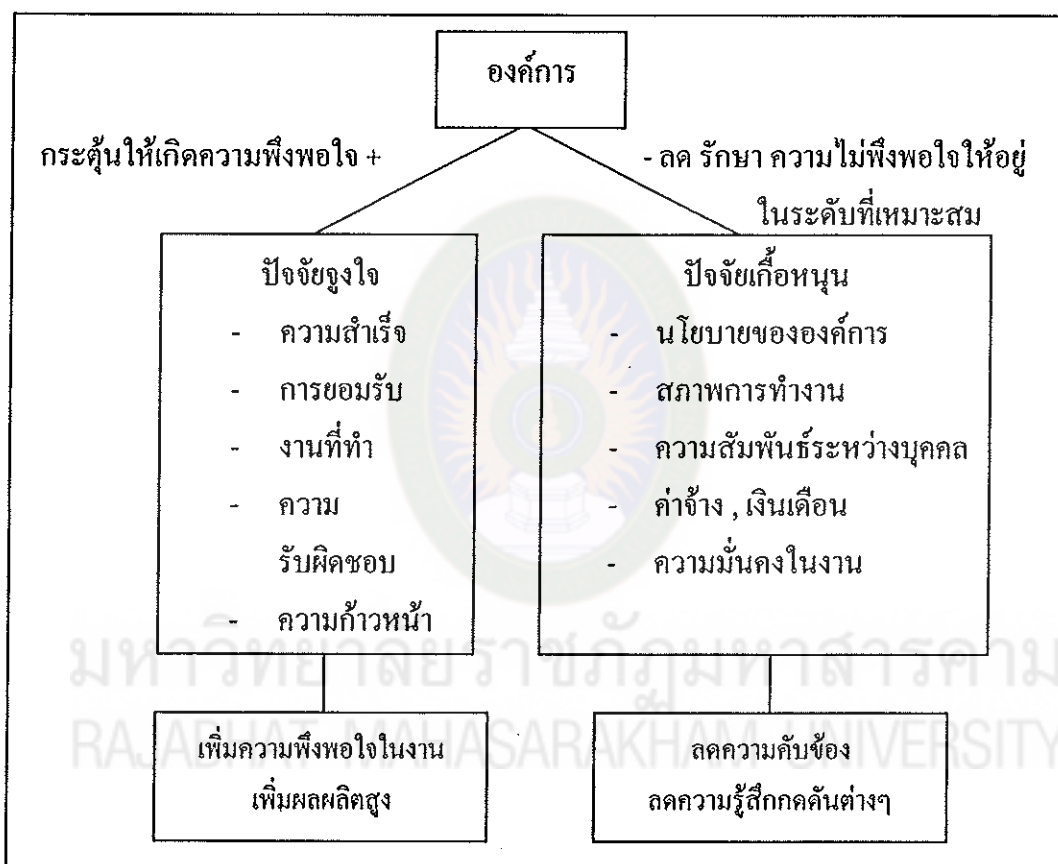
เฮิร์ซเบิร์ก ได้อธิบายทฤษฎี สองปัจจัยไว้ ดังนี้

4.1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล (Intrinsic) เป็นสิ่งที่อยู่ในความรู้สึกนึกคิดหรือในจิตใจของแต่ละบุคคลที่จะกระตุ้นให้ผู้ที่ทำงานมีความรู้สึกในด้านดีมีความพึงพอใจในการทำงาน การขาดปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ทำงานแต่อย่างใด แต่การมีปัจจัยเหล่านี้จะช่วยเป็นสิ่งที่จูงใจให้เขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ จากตารางข้างต้น เฮิร์ซเบิร์กได้เสนอปัจจัยด้านนี้ไว้ 5 ประการ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4.1.2 ปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic) เช่น นโยบายขององค์กรและการบริหาร การนิเทศ เงินรายได้ สภาพการทำงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งที่จูงใจในการทำงาน แต่ถ้าขาดหรือไม่มีปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่ผู้ทำงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ ดังนั้น การให้ความสำคัญต่อปัจจัยเกื้อหนุนจึงเป็นสิ่งจำเป็น ถึงแม้จะมีได้เป็นปัจจัยที่จะจูงใจในการทำงานก็ตาม

เฮิร์ซเบอร์ก ได้เสนอปัจจัยด้านนี้ไว้ทั้งสิ้น 11 ประการ คือ 1) เงินเดือน 2) ความเป็นไปได้ที่จะเจริญในงาน 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) สถานภาพ 7) การนิเทศงาน 8) นโยบายขององค์กร 9) เงื่อนไขของงาน 10) ชีวิตส่วนตัว และ 11) ความมั่นคงในงาน

4.2 พยอม วงศ์สารศรี (2538 : 66 – 67) ได้นำทฤษฎีของเฮิร์ซเบอร์กมาสรุปเป็นแผนภูมิประกอบไปด้วยปัจจัยจูงใจ 5 ประการ และปัจจัยเกื้อหนุน 5 ประการ แผนภูมิที่ 5



แผนภูมิที่ 5 ปัจจัยจูงใจ 5 ประการ และปัจจัยเกื้อหนุน 5 ประการ
ที่มา : พยอม วงศ์สารศรี. 2538 : 66 – 67

4.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) หมายถึง ปัจจัยซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจเพิ่มผลผลิตมากขึ้น ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน โดยตรงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ 5 ประการ คือ

1) ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลทำงานบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย หรือจบกระบวนการในแต่ละเรื่อง ซึ่งรวมทั้งการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เป็นที่พอใจของผู้ปฏิบัติงานเองและผู้บังคับบัญชา

2) การยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือยกย่อง ชมเชย รับรู้หรือแสดงความยินดี เชื่อมโยงในความสำเร็จของงาน จากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง

3) งานที่ทำ (Work itself) หมายถึง ลักษณะของงานว่าเป็นงานที่ยาก – ง่าย น่าสนใจต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์หรือท้าทายหรือไม่

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าและความเจริญเติบโต (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติม

5.2.2 ปัจจัยเกื้อหนุน (Maintenance or hygiene factors) องค์ประกอบที่เป็นสิ่งแวดล้อมของงานที่จะเป็นตัวขัดขวางความพึงพอใจ ฉะนั้น ปัจจัยด้านนี้องค์การจะต้องบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม เพื่อป้องกันมิให้บุคคลบังเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเกื้อหนุนประกอบไปด้วยปัจจัยหลักๆ 5 ประการ ดังนี้

1) นโยบาย (Policy and administration) หมายถึง การจัดการหรือการบริหารงานขององค์กรและการติดต่อสื่อสาร ในองค์กร

2) สภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

4) ค่าจ้าง – เงินเดือน (Salary) หมายถึง จำนวนรายได้ประจำหรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน

5) ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกบุคคลที่มีต่อความยั่งยืนมั่นคงของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

จากทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก พอสรุปได้ว่า ปัจจัยต่างๆ ทั้ง 10 ประการ ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานการทำงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรจะเอาใจใส่ให้ความสำคัญกับปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene factors) เพื่อเป็นการลดความไม่พึงพอใจของบุคลากรหรือป้องกันความไม่พึงพอใจของบุคลากรไม่ให้เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นผลในการลดความคับข้องใจและความรู้สึกในปัญหาต่างๆ ขององค์กร หลังจากนั้นจึงค่อยกระตุ้นบุคลากรด้วยปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ก็จะทำให้การบริหารงานขององค์กรประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. ทฤษฎีเอ็กซ์ (X Theory) และทฤษฎีวาย (Y Theory) ของแมกเกรเกอร์ (Douglas McGregor)

แมกเกรเกอร์ (McGregor, 1960 : 33-48) ได้เปรียบเทียบให้เห็นสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ ตามทัศนะของผู้บริหารตามที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อที่จะใช้เป็นที่กำหนดแบบความเป็นผู้นำ โดยตั้งทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนี้

5.1 ทฤษฎี Y ที่รายละเอียด ดังนี้

5.1.1 ปกติบุคคลไม่ชอบทำงาน ถ้าไม่มีโอกาสก็จะหลบหรือหลีกเลี่ยงงาน

5.1.2 เพราะบุคคลมีนิสัยไม่ชอบทำงาน จึงต้องถูกบังคับ ควบคุม สั่งการ และมีบทลงโทษไว้เพื่อที่จะให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

5.1.3 โดยทั่วไปบุคคลชอบให้มีการแนะนำ แต่พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและมีความทะเยอทะยานน้อยมาก แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

5.2 ทฤษฎีวาย Y มีรายละเอียด ดังนี้

5.2.1 การใช้พลังงานและพลังสมองในการทำงาน เป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ เช่น เดียวกับการเล่นกีฬาและพักผ่อน

5.2.2 การควบคุมและการลงโทษ ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้เกิดความพยายามทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร แต่บุคคลจะกำหนดทิศทางและควบคุมตนเองในการปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย

5.2.3 การรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กรเป็นสิ่งที่ต้องทำเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่เป็นผลลัพธ์

5.2.4 สภาพของบุคคลต่างๆ ไปเรียนรู้สิ่งต่างๆ ภายใต้สภาวะการณ์อันเหมาะสมซึ่งไม่เพียงพอแต่ยอมรับเงื่อนไขเท่านั้น แต่จะต้องแสวงหา ความรับผิดชอบด้วย

5.2.5 ประสิทธิภาพกับการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีอยู่ในตัวบุคคลทุกคน เป็นส่วนใหญ่

5.2.6 ภายใต้สภาพชีวิตของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็น

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงาน

1. ความหมายของการดำเนินงาน

ประกาศเพ็ญ สุวรรณ (2536 : 30) ได้อธิบายเกี่ยวกับการดำเนินงานไว้ว่า เป็นพฤติกรรมด้านการปฏิบัติงาน เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย รวมทั้งการปฏิบัติ และพฤติกรรมที่แสดงออก และสังเกตได้ในสภาวะการณ์หนึ่งๆ หรืออาจเป็นพฤติกรรมที่ล่าช้า คือบุคคลไม่ได้ปฏิบัติทันที แต่คาดคะเนว่าอาจปฏิบัติในโอกาสต่อไป เป็นพฤติกรรมต้องอาศัยพฤติกรรมระดับต่างๆ เป็นส่วนประกอบ ทั้งทางความรู้ และทัศนคติ สามารถประเมินผลได้ง่าย

สรุปได้ว่า การดำเนินงาน คือ การปฏิบัติงานที่บุคคลแสดงออกทางกายและเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ซึ่งการดำเนินงานอาจปฏิบัติได้ทันทีหรืออาจมีความล่าช้าตามปัจจัยต่างๆ เช่น ความรู้ ทัศนคติ โอกาส เป็นต้น

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงาน มีดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานมี ดังนี้ (ประกาศเพ็ญ สุวรรณ. 2536 : 32-33)

2.1 ลักษณะประชากร เป็นลักษณะที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ สังคม สถานที่อยู่อาศัย ขนาดครอบครัวตลอดจน สิ่งอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตามลักษณะประชากรอย่างเดียวยังไม่เป็นเครื่องชี้วัดที่ดีที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้อง คือ ความรู้ ความสามารถ และลักษณะทางจิตวิทยา

2.2 ลักษณะด้านความสามารถเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกคนเพื่อมาดำเนินงาน ความรู้ความสามารถเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงานเป็นแรงจูงใจขั้นต้นที่มีผลกระทบต่อไหวพริบของบุคคลที่เอาชนะสภาพแวดล้อมได้ บุคคลที่รู้สึกว่ามีความรู้ความสามารถในงานของเขา สามารถคิดได้ว่าเขาจะทำงาน

อย่างจริงจัง ดังนั้น ความรู้ ความสามารถ แบ่งได้ 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพ และด้านสมอง ซึ่งบ่อยครั้งได้ใช้ผลการเรียนเป็นเครื่องชี้วัดถึงแนวโน้มของความรู้ ความสามารถ ด้านสมอง และการปฏิบัติงาน

2.3 ลักษณะด้านจิตวิทยา เป็นการแสดงแนวโน้มของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่เกิดขึ้น และมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรม ลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ เช่น ทักษะสติ การรับรู้ ความต้องการ และบุคลิกภาพ เป็นต้น อย่างไรก็ตามความสำคัญของคุณลักษณะประชากรเหล่านี้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติ และความจำเป็นแต่ละงาน ซึ่งเซอร์เมอร์ฮอร์นและคณะ เห็นว่า คุณลักษณะประชากรจะต้องมีความเหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ

2.4 ความพยายามในการทำงาน คุณลักษณะประชากรที่มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของงานนั้น ยังไม่สามารถที่จะทำให้นุคคลมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ทั้งนี้ยังมีตัวแปรหนึ่งที่สำคัญและต้องมีคือ ความพยายามในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานนั้นคือ ต้องมีแรงจูงใจที่จะทำงานเป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่มีผลโดยตรงและคงไว้ซึ่งความพยายามในการทำงาน คนที่มีแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงาน

2.5 การสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ บุคคลที่มีลักษณะบุคคลตรงกับความจำเป็นของงาน และได้รับการจูงใจในระดับสูงอาจไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีหากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงาน หรือที่เรียกว่าข้อจำกัดด้านสถานการณ์ เช่น ขาดเวลาที่จะทำงาน งบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องไม่ชัดเจน ระดับความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม ขาดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงาน ขาดการช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ยืดหยุ่น เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานมีหลายประการ เช่น คุณลักษณะประชากร ความสามารถ จิตวิทยา ความพยายามในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร หากปัจจัยดังกล่าว มีความสมบูรณ์จะทำให้ผลการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

1. แนวคิดการบริหารของเฮนรี ฟาโยล์ (Henry Fayol ค.ศ. 1841-1925)

ฟาโยล์คิดค้นหลักการ 14 ข้อ ซึ่งเขาเรียกว่า “หลักการจัดการ” (A principle of management) ขึ้นมาเพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเขาแนะนำว่าควรใช้หลักการนี้อย่างยืดหยุ่น ความท้าทายจึงอยู่ที่ว่าผู้บริหารควรจะใช้หลักการเหล่านี้เมื่อใดและอย่างไร รายละเอียดของหลักการทั้ง 14 ข้อมีดังนี้ (ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ. 2540 : 130-132)

- 1.1 การแบ่งงานกันทำ
- 1.2 อำนาจโดยชอบธรรม
- 1.3 วินัย
- 1.4 เอกภาพของสายการบังคับบัญชา
- 1.5 เอกภาพของคำสั่ง
- 1.6 หลักผลประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนผลประโยชน์ส่วนตัว
- 1.7 การให้รางวัลตอบแทน
- 1.8 การรวมอำนาจ
- 1.9 ลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชา
- 1.10 คำสั่ง
- 1.11 ความเสมอภาค
- 1.12 ความมั่นคงของพนักงาน
- 1.13 ความคิดริเริ่ม
- 1.14 ความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนในการทำงานร่วมกัน

2. แนวความคิดหลักการบริหารของเออวิกและกูลิก (Lyndall Urwick และ Luther Gulick ค.ศ. 1987)

แนวความคิดทางการบริหารที่อยู่ในกลุ่มหลักการบริหารที่สำคัญอีกแนวความคิดหนึ่ง นอกจากแนวความคิดของฟาโยล์ ได้แก่ แนวความคิดของเออวิก และกูลิก นักวิชาการทั้งสอง ได้เสนอแนวความคิดทางการบริหาร โดยเสนอว่า การบริหารเป็นเรื่องของการประสาน งานภายในองค์กร และเสนอหลักในการประสานงาน และการทำงานในองค์กรไว้ดังนี้ (วันชัย มีชาติ. 2549 : 39-41)

2.1 เมื่อเกิดองค์การขึ้นมาจะมีการแบ่งงานกันทำเกิดขึ้นเนื่องจากคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านของความคิด ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ การแบ่งงานกันทำจึงเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับองค์การ

2.2 เมื่อมีการแบ่งงานกันทำ องค์การจำเป็นจะต้องมีระบบการประสานงานเพื่อเชื่อมโยงงานทุกส่วนขององค์การเข้าด้วยกัน การประสานงานในองค์การสามารถทำได้สองวิธีคือ 1) การประสานโดยใช้โครงสร้างขององค์การ 2) การประสานทางความคิดซึ่งแต่ละวิธีมีรายละเอียดดังนี้คือการประสานงานโดยใช้โครงสร้างขององค์การ สามารถกระทำได้หลายวิธี

2.3 การจัดโครงสร้างอำนาจภายในองค์การ องค์การจะประสานงานโดยการจัดโครงสร้างอำนาจที่ยึดหลักการสำคัญคือ 1) หลักขอบข่ายการควบคุม 2) หลักเอกภาพในการควบคุมและ 3) การจัดหน่วยงานย่อยในองค์การให้มีความกลมกลืน

2.4 การประสานงานผ่านหน้าที่ของฝ่ายบริหาร องค์การจะใช้หน้าที่ของหัวหน้าในการประสานงานในองค์การ ซึ่งหน้าที่ของหัวหน้าจะประกอบด้วยหน้าที่ 7 ประการซึ่งเรียกว่า POSDCoRB ซึ่งได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Co-ordinating) การรายงาน (Reporting) และการบริหารงบประมาณ (Budgeting) ซึ่งหน้าที่ของนักบริหารทั้ง 7 ประการนี้เป็นที่รับรู้กันอย่างกว้างขวาง

2.5 การประสานหน่วยงานย่อยในองค์การ โดยใช้การจัดองค์การซึ่ง กูลิค และ เออวิต เสนอว่าองค์การสามารถจัดหน่วยงานย่อยในองค์การได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสมคือ 1) การจัดองค์การตามวัตถุประสงค์ 2) การจัดองค์การตามกระบวนการ 3) การจัดองค์การตามลูกค้า 4) การจัดองค์การตามสถานที่ตั้ง

การประสานงานโดยใช้การประสานทางความคิดหรือการมีเจตนารมณ์ร่วมกัน เป็นวิธีการที่องค์การประสานงานโดยการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการทำงานร่วมกัน ผู้ปฏิบัติงานจะมุ่งทำงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ การประสาน โดยการใช้เจตนารมณ์ของสมาชิก จะเป็นเรื่องของการสร้างอุดมการณ์ ในการทำงานของสมาชิก และสร้างความจงรักภักดีในองค์การให้เกิดขึ้น

3. แนวคิดการบริหารของแมกซ์ เว็บบอร์ (Max Weber ค.ศ. 1864-1920)

ปัญญาชนนักคิดด้านอุดมคติ และนักสังคมวิทยาผู้มั่งคั่งชาวเยอรมัน เขาได้พัฒนาทฤษฎีเกี่ยวกับ โครงสร้างและกิจกรรมขององค์การที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับอำนาจหน้าที่ โดยเรียกรูปแบบขององค์การในอุดมคติของเขาว่า “ระบบราชการ” (Bureaucracy) ทฤษฎี

ระบบราชการของเว็บเบอร์เป็นต้นแบบ (Model) ที่องค์กรขนาดใหญ่จำนวนมากในปัจจุบันยังคงใช้อยู่ซึ่งหลักการของทฤษฎีนี้มีส่วนคล้ายคลึงกับทฤษฎีการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ในเรื่องความเป็นอุดมคติ ความมีเหตุมีผล ความสามารถในการพยากรณ์ ความเป็นทางการ ความสามารถทางเทคนิค และความเป็นอำนาจนิยม

ระบบราชการในอุดมคติของเว็บเบอร์ มีลักษณะสำคัญ 6 ประการ ดังนี้ (ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ. 2540 : 170)

3.1 การแบ่งงานกันทำ งานต่างๆ ในองค์กรจะถูกแตกออกเป็นงานเล็กๆ ง่ายๆ มีลักษณะเป็นงานประจำ และเป็นงานที่ถูกกำหนดไว้แล้วอย่างดี

3.2 ลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่ ตำแหน่งต่างๆ จะถูกกำหนดหรือจัดให้อยู่ในลักษณะลำดับชั้นสายการบังคับบัญชาที่ลดหลั่นกันลงไป ตำแหน่งที่ต่ำกว่าจะถูกบังคับบัญชาโดยตำแหน่งที่สูงกว่า

3.3 การคัดเลือกอย่างเป็นทางการสมาชิกขององค์กรทุกคนจะถูกคัดเลือกมาจากการฝึกอบรม การศึกษา หรือการสอบคัดเลือกที่เป็นทางการเท่านั้น ไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวก หรือความเสน่หาจากผู้บริหารในระดับใดระดับหนึ่งขององค์กรแต่อย่างใด

3.4 กฎเกณฑ์ระเบียบที่เป็นทางการ เพื่อประกันความเป็นเอกภาพและการแสดงออกของลูกจ้างอย่างมีวินัย ผู้บริหารต้องอิงอยู่กับกฎเกณฑ์ ระเบียบราชการอย่างเป็นทางการ

3.5 ความสัมพันธ์ที่เป็นทางการ การใช้กฎและระเบียบราชการในการควบคุมให้เป็นเอกภาพ มีเหตุผลมาจากความพยายามที่จะหลีกเลี่ยงการใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวของลูกจ้างนั่นเอง ดังนั้นความสัมพันธ์ในองค์กรควรมีรูปแบบของความสัมพันธ์ที่เป็นทางการเท่านั้น

3.6 ความเป็นอาชีพ ผู้บริหารในระบบราชการ คือมีอาชีพที่ทำงานภายใต้เงินเดือนประจำ และมุ่งพัฒนาวิชาชีพแห่งตนในองค์กร มิใช่เจ้าของ หรือผู้ประกอบการแต่อย่างใด

4. แนวคิดการบริหาร PDCA ของเดมมิ่ง (Dr.W.Edwards Deming ค.ศ. 1900-1993)

เดมมิ่งเป็นปรมาจารย์ทางด้านการบริหารคุณภาพ PDCA เป็นเทคนิคในการแก้ปัญหา หรือปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถคิดปรับปรุงเป็น

ระบบ วงจร PDCA ที่สมบูรณ์นั้นจะต้องหมุนไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงโดยไม่มีที่สิ้นสุด PDCA มีรายละเอียดดังนี้ (ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ. 2540 : 142-143)

Plan (การวางแผน) หมายความว่ารวมถึง การกำหนดเป้าหมาย/ในการวางแผน จะต้องทำความเข้าใจกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เป้าหมายที่กำหนดต้องเป็นไปตามนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร การวางแผนในบางด้านอาจจำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานของวิธีการทำงานหรือเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ไปพร้อมกัน ด้วยข้อกำหนดเป็นมาตรฐานนี้จะช่วยให้การวางแผนมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพราะใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบได้ว่าการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ได้ระบุไว้ในแผนหรือไม่

Do (ปฏิบัติ) หมายถึง การปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งก่อนที่จะปฏิบัติงานใดๆ จำเป็นต้องศึกษาข้อมูลและเงื่อนไขต่างๆ ของสภาพงานที่เกี่ยวข้องเสียก่อนในกรณีที่เป็นงานประจำที่เคยปฏิบัติ หรือเป็นงานเล็กอาจใช้วิธีการเรียนรู้ ศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง แต่ถ้าเป็นงานใหม่ หรืองานใหญ่ที่ต้องใช้บุคลากรจำนวนมากอาจต้องจัดให้มีการฝึกอบรมก่อนที่จะปฏิบัติจริงการปฏิบัติจะต้องดำเนินการไปตามแผน วิธีการ และขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ และจะต้องเก็บรวบรวมและบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานไว้ด้วย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานในขั้นตอนต่อไป

Check (ตรวจสอบ) เป็นกิจกรรมที่มีขึ้นเพื่อประเมินผลว่ามีการปฏิบัติงานตามแผนหรือไม่ มีปัญหาเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานหรือไม่ ขั้นตอนนี้มีความสำคัญเนื่องจากการดำเนินงานใดๆ มักจะเกิดปัญหาแทรกซ้อนที่ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนอยู่เสมอ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพ และคุณภาพของการทำงาน การติดตาม การตรวจสอบ และการประเมินปัญหาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกระทำควบคู่ไปกับการดำเนินงาน เพื่อจะได้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพของการดำเนินงานต่อไปในการตรวจสอบและการประเมินการปฏิบัติงาน จะต้องตรวจสอบด้วยว่า การปฏิบัตินั้นเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของงาน

Act (การปรับปรุง) เป็นกิจกรรมที่มีขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากได้ทำการตรวจสอบแล้ว การปรับปรุงอาจเป็นการแก้ไขแบบเร่งด่วนเฉพาะหน้า หรือการค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำรอยเดิม การปรับปรุงอาจนำไปสู่การกำหนดมาตรฐานของวิธีการทำงานที่ต่างจากเดิม เมื่อมีการดำเนินงานตามวงจร PDCA ในรอบใหม่ ข้อมูลที่ได้จากการปรับปรุงจะช่วยให้ การวางแผนมีความสมบูรณ์ และมีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้ด้วย

การบริหารงานในระดับต่างๆ ทุกระดับตั้งแต่เล็กสุดคือ การปฏิบัติงานประจำวันของบุคคลคนหนึ่ง จนถึงโครงการในระดับใหญ่ที่ต้องใช้กำลังคนและเงินงบประมาณจำนวนมากย่อมมีกิจกรรม PDCA อยู่หลายๆ วง วงใหญ่สุดคือวงที่มีวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นแผนงาน (P) แผนงานวงใหญ่สุดนี้อาจครอบคลุมระยะเวลาต่อเนื่องกันหลายปี จึงจะบรรลุผลการจะผลักดันให้วิสัยทัศน์ และแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรปรากฏเป็นจริง ใ้จะต้องปฏิบัติ (P) โดยนำแผนยุทธศาสตร์มากำหนดเป็นแผนการปฏิบัติงานประจำปี ของหน่วยงานต่างๆ ขององค์กร แผนการปฏิบัติงานประจำปีจะก่อให้เกิดวงจร PDCA ของหน่วยงานขึ้นใหม่ หากหน่วยงานมีขนาดใหญ่ มีบุคลากร ที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก ก็จะต้องแบ่งกระจายความรับผิดชอบไปยังหน่วยงานต่างๆ ทำให้เกิดวงจร PDCA เพิ่มขึ้นอีกหลายๆ วง โดยมีความเชื่อมโยงและซ้อนกันอยู่ การปฏิบัติงานของหน่วยงานทั้งหมดจะรวมกันเป็น (D) ขององค์กรนั้น ซึ่งองค์กรจะต้องทำการติดตามตรวจสอบ (C) และแก้ไขปรับปรุงจุดที่เป็นปัญหา หรืออาจต้องปรับแผนใหม่ในแต่ละปี (A) เพื่อให้วิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวนั้นปรากฏเป็นจริง และทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์รวมขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

5. แนวความคิดในกลุ่มการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)

แนวความคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ หรือที่เรียกว่า NPM (New Public Management) เป็นกระแสความคิดในการบริหารองค์การที่เกิดขึ้นในช่วง 10-20 ปีที่ผ่านมา โดยแนวความคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มีสาระสำคัญ คือ (วันชัย มีชาติ, 2549 : 63-68)

5.1 การนำเทคนิคและเครื่องมือทางการบริหารที่ใช้ได้ผลในภาคเอกชนมาใช้ในการบริหารงานของหน่วยงานราชการซึ่งลักษณะนี้เป็นแนวความคิดที่เรียกว่าการจัดการนิยม (Managerialism) เทคนิควิธีการบริหารที่นำมาใช้ ได้แก่ การบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Managing by results) การควบคุมและจัดการในเรื่องมาตรฐานการทำงาน (Explicit standard and measures of performance) การคำนวณความคุ้มค่าในการลงทุน (Value for money) เป็นต้น

5.2 การให้มีหน่วยงานแบบอื่นเข้ามาดำเนินการซึ่งจะทำให้เกิดการแข่งขันในการให้บริการประชาชน การให้หน่วยงานราชการเป็นกลไกประการเดียวจะทำให้การบริหารไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร การใช้กลไกตลาดเข้ามาช่วยจะทำให้การจัดการภาครัฐดีขึ้น

แนวความคิดในการบริหารสมัยใหม่จะเป็นการเสนอเทคนิคทางการบริหารที่นำมาแก้ปัญหา และพัฒนาการทำงานขององค์กร ซึ่งนอกจากแนวความคิดข้างต้นแล้วยังมีเทคนิคทางการบริหารอีกหลายประการที่มีการนำมาช่วยในการบริหาร เช่น เทคนิคในเรื่องการ

ควบคุมคุณภาพ เช่น QCC (Quality Control Circle) เทคนิคTQM (Total Quality Management) เทคนิคการบริหารงาน โดยยึดวัตถุประสงค์ (MBO : Management by Objective) เป็นต้น ซึ่งมีการนำมาใช้ในการบริหารงานขององค์กร

จะเห็นได้ว่าแนวความคิด ทฤษฎีทางการบริหารในยุคนี้มีความหลากหลายมากขึ้น ลักษณะของแนวความคิดจะมีความแตกต่างกันออกไป

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

1. ข้อมูลทั่วไปของอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ประวัติความเป็นมาของเมืองนครพนม ตามหลักฐานทางประวัติศาสตร์พอจะรวบรวมได้ความว่า เป็นเมืองสืบเนื่องมาจากอาณาจักรศรีโคตรบูรณ์ ซึ่งแต่เดิมตั้งอยู่ฝั่งซ้ายแม่น้ำโขง ในรัชสมัยสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช

เมื่อปี พ.ศ. 2437 ในรัชสมัยสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้ทรงปรับปรุงระเบียบการปกครอง โดยแบ่งหัวเมืองต่างๆ ตั้งเป็นมณฑลเมือง (จังหวัด) และอำเภอ เมืองนครพนมได้รับการจัดตั้งเป็นอำเภอ ชื่อ "อำเภอเมืองนครพนม" เมื่อ พ.ศ. 2437 ต่อมาในปี 2460 ได้เปลี่ยนเป็น "อำเภอหนองบึก" เป็นหนองที่เข้าเมืองในสมัยก่อนเคยเอาปลาบึกมาปล่อยเลี้ยงไว้ ครั้น เมื่อปี พ.ศ. 2481 ทางราชการได้เปลี่ยนชื่ออำเภอที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดเป็นอำเภอเมืองทั้งหมด จึงได้กลับมาใช้ชื่อ "อำเภอเมืองนครพนม" ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา จนถึงปัจจุบัน โดยมีพระราชกฤษฎีกา เป็นนายอำเภอเมืองนครพนม คนแรก (พ.ศ. 2437 - 2441) มีพื้นที่ 853.20 ตร.กม. ทิศเหนือ ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอโพนสวรรค์และอำเภอท่าอุเทน ทิศตะวันออก ติดต่อกับแขวงคำม่วน (ประเทศลาว) ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอธาตุพนมและอำเภอเรณูนคร ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอปลาปาก และอำเภอกุสุมาลย์ (จังหวัดสกลนคร)

พื้นที่ปกครอง ประกอบด้วย 13 ตำบล ได้แก่ ตำบลหนองญาติ ตำบลดงขวาง ตำบลบ้านกลาง ตำบลขามเฒ่า ตำบลท่าค้อ ตำบลอาจสามารถ ตำบลคำเตย ตำบลกรูคู ตำบลวังตามัว ตำบลโพธิ์ตาก ตำบลบ้านผึ้ง ตำบลนาราชควายและตำบลนาทราย 165 หมู่บ้าน มีองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 12 แห่ง เทศบาลตำบล จำนวน 1 แห่ง จำนวนประชากร 114,118 คน คำขวัญประจำอำเภอเมืองนครพนม คือ พระตำพระเทียมคูบ้าน หาดสำราญคูเมือง ริมฝั่งโขง ลือเลื่อง พู่เฟื่องวัฒนธรรม นครถิ่นนี้คือ อำเภอเมืองนครพนม

2. องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม มี จำนวน 12 แห่ง ประกอบด้วย (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองนครพนม. 2552 : 7-16)

2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ มีประวัติความเป็นมา ดังนี้ พระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 3 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าแต่งตั้งชาวไทยแสก ให้เป็นเจ้าเมือง ที่ชื่อว่าอาทมาต มีหลวงเอกอาษา เป็นเจ้าเมือง เมื่อปี พ.ศ. 2387 (หลักฐานจากจดหมายเหตุ รัชกาลที่ 3 จ.ศ. 1191 เลขที่ 3 หอสมุดแห่งชาติ) จนกระทั่งปี พ.ศ. 2450 เปลี่ยนชื่อเป็นอาษามารด ต่อมามีการปฏิรูปการปกครองเป็นส่วนภูมิภาคให้เหมือนกันหมดทั่วราชอาณาจักร เมืองอาษามารดถูกยุบเป็นตำบลอาจสามารถ ปัจจุบันเป็นตำบลที่ตั้งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอเมือง ประกอบด้วย 11 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ 1 บ้านห้อม หมู่ 2 บ้านสำราญเหนือ หมู่ 3 บ้านสำราญใต้ หมู่ 4 บ้านไผ่ล้อม หมู่ 5 บ้านอาจสามารถ หมู่ 6 บ้านอาจสามารถ หมู่ 7 บ้านนาหัวบ่อ หมู่ 8 บ้านคำแก้ม หมู่ 9 บ้านนาสมดี หมู่ 10 บ้านไผ่ล้อม หมู่ 11 บ้านห้อม สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม อาณาติดต่อกับแม่น้ำโขง หมู่บ้านมีลักษณะเป็นบ้านแฝด อยู่ใกล้เคียงกันทุกหมู่บ้าน ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลเวินพระบาท อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทิศใต้ ติดกับ เทศบาลเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลรามราช อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำนวนประชากรในเขต 6,948 คน มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 30 คน ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลนาราชควาย

องค์การบริหารส่วนตำบลนาราชควาย มีประวัติความเป็นมาดังนี้ ตำบลนาราชควาย ตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2403 โดยชาวบ้านได้อพยพมาจากประเทศลาว และได้ตั้งถิ่นฐานบริเวณที่ตั้งในปัจจุบัน ชื่อตำบลนาราชควาย มาจากคำเล่าขานว่า บริเวณนี้เป็นที่หากินของ "พญาควาย" ซึ่งเป็นควายที่มีรูปร่างใหญ่โตมาก พญาควายนี้เมื่อกินหญ้าอิ่มแล้วก็จะไปกินน้ำที่แม่น้ำโขง บริเวณที่ลงไปกินน้ำก็กลายเป็นหมู่บ้านเช่นกัน คือ บ้านท่าควาย ตำบลในเมือง ที่นอนของพญาควายปัจจุบันเป็นหมู่บ้าน ชื่อหมู่บ้านนาคอกควาย สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม มีเนื้อที่ทั้งหมด 36 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 18,759 ไร่ ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลรามราช อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทิศใต้ ติดกับ ตำบลหนองญาติและตำบลนาทราย อำเภอ

เมืองนครพนมจังหวัดนครพนม ทิศตะวันออก ตำบลอาจสามารถ อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลนาทราย อำเภอเมืองนครพนมจังหวัดนครพนม จำนวนประชากรในเขต 7,279 คน จำนวนหลังคาเรือน 1,487 หลังคาเรือน มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 31 คน ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย มีประวัติความเป็นมาดังนี้ ตำบลนาทรายเป็นตำบลเก่าแก่มากตั้งแต่ปี พ.ศ. 2441 ประชาชนส่วนใหญ่พูดภาษาอีสาน นับถือศาสนาพุทธ ตั้งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอเมือง ประกอบด้วย 9 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ 1 บ้านดอนยานาง หมู่ 2 บ้านนามูลฮิ้น หมู่ 3 บ้านโพนงาม หมู่ 4 บ้านนาคำกลาง หมู่ 5 บ้านอังก้ำ หมู่ 6 บ้านหัวโพน หมู่ 7 บ้านโนนขาม หมู่ 8 บ้านโคกทรายคำ หมู่ 9 บ้านนามูลฮิ้น สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม มีเนื้อที่ทั้งหมด 58.29 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 37,478 ไร่เศษเนื้อ ติดกับตำบลรามราช อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทิศใต้ ติดกับ ตำบลโพธิ์ตาก อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออก ตำบลหนองญาติ อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลโพธิ์ตาก อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวนประชากรในเขต 4,913 คน จำนวนหลังคาเรือน 1,186 หลังคาเรือน มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 29 คน ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.4 องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก มีประวัติความเป็นมาดังนี้ ตำบลโพธิ์ตากก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2538 โดยแยกออกมาจากตำบลนาทราย ปัจจุบันเป็นตำบลที่ตั้งในเขตการปกครองของอำเภอเมือง ประกอบด้วยหมู่ 9 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ 1 บ้านหนองบัว หมู่ 2 บ้านโพธิ์ตาก หมู่ 3 บ้านโคกสูง หมู่ 4 บ้านโคกค่อง หมู่ 5 บ้านหนองคำ หมู่ 6 บ้านหน้าฐานบัน หมู่ 7 บ้านสุขเกษม หมู่ 8 บ้านสุขเกษม หมู่ 9 บ้านโพธิ์ตาก สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่มดินเป็นดินทราย มีเนื้อที่ทั้งหมด 32.7984 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 20,499 ไร่เศษเนื้อ ติดกับ ตำบลนาทราย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ทิศใต้ ติดกับ ตำบลนาเมะเรือ อำเภอปลาปาก และตำบลคำเตย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออก ตำบลหนองญาติ อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลบ้านผึ้ง อำเภอ

เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวนประชากรในเขต 6,359 คน จำนวนหลังคาเรือน 928 หลังคาเรือน มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 40 คน ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.5 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผึ้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผึ้ง มีประวัติความเป็นมาดังนี้ ตำบลบ้านผึ้งเดิมพื้นที่ตั้งเดิมประชาชนอพยพมาจากประเทศลาว และส่วนหนึ่งอพยพมาจากจังหวัดใกล้เคียง เช่น จังหวัดขอนแก่น จังหวัดอุดรธานี จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดหนองคาย จังหวัดเลย ฯ ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ รองลงมาศาสนาคริสต์ ตามลำดับ ด้านประเพณีดั้งเดิม เช่น บุญกองข้าว บุญพระเวส บุญข้าวประดับดิน บุญบั้งไฟ ตั้งแต่อดีตที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผึ้ง เคยเป็นโรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม เป็นศูนย์ข้อมูลตำบล ต่อมาได้มาก่อสร้างต่อเติมให้เป็นที่ทำการสภาตำบล เมื่อปี พ.ศ. 2538 และได้ยกฐานะขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผึ้ง เมื่อปี พ.ศ. 2540 จนถึงปัจจุบัน พื้นที่ตำบลบ้านผึ้งได้แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 23 หมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผึ้ง ตั้งที่หมู่ 8 บ้านเทพพนม ตำบลบ้านผึ้ง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ระยะห่างจากอำเภอเมืองนครพนม ประมาณ 23 กิโลเมตร หรือประมาณ 15 นาที เนื้อที่ตำบลบ้านผึ้งมีเนื้อที่ประมาณ 113.92 ตร.กม. หรือประมาณ 71,200.17 ไร่ ภูมิประเทศเป็นที่ราบสูงเป็นส่วนใหญ่ ประกอบด้วย 23 หมู่บ้าน ประชากร 15,832 คน จำนวน 2,638 ครัวเรือน ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลโพนบก อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ทิศใต้ ติดกับ ตำบล นามะเชื้อ อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออก ตำบลโพธิ์ตากและตำบลนาทราย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลกुरुคุ อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 44 คน ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.6 องค์การบริหารส่วนตำบลกुरुคุ

องค์การบริหารส่วนตำบลกुरुคุ เป็นตำบลที่ตั้งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอเมือง ประกอบด้วย 10 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ 1 บ้านหนองบัว หมู่ 2 บ้านค่าน หมู่ 3 บ้านกुरुคุ หมู่ 4 บ้านนาโป่ง หมู่ 5 บ้านไทยสามัคคี หมู่ 6 บ้านกुरुคุ หมู่ 7 บ้านหนองหญ้าไซ หมู่ 8 บ้านกुरुคุ หมู่ 9 บ้านกुरुคุ หมู่ 10 บ้านพระยอดเมืองขวาง สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ดอน ดินเป็นดินผสมลูกรัง ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลโพนสวรรค์และตำบลโพนบก อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ทิศใต้ ติดกับ ตำบลวังตามัว อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนมและตำบลลูกตาใต้

อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออก ตำบลฝั่ง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลวังตามัว อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวนประชากรในเขต 7,821 คน จำนวนหลังคาเรือน 1,515 หลังคาเรือน มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 25 คน ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.7 องค์การบริหารส่วนตำบลวังตามัว

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตามัว มีประวัติความเป็นมาดังนี้ ตำบลวังตามัว เป็นตำบลที่แยกออกจากตำบลกรูรุ ปัจจุบันเป็นตำบลที่ตั้งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอเมือง ประกอบด้วย 10 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ 1 บ้านหนองแซง หมู่ 2 บ้านวังตามัว หมู่ 3 บ้านโชคอำนวย หมู่ 4 บ้านโนนชมภู หมู่ 5 บ้านคำสว่าง หมู่ 6 บ้านคำสว่าง หมู่ 7 บ้านพรเจริญ หมู่ 8 บ้านหนองแซง หมู่ 9 บ้านวังตามัว หมู่ 10 บ้านคำสว่าง สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ดอน ดินเป็นดินผสมหินลูกรังและมีป่าจำนวนมาก มีเนื้อที่ทั้งหมด 24,912 ไร่ ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลโพธิ์จันทน์และตำบลโพธิ์สวรรค์ อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ทิศใต้ ติดกับ ตำบลปลาปาก ตำบลมหาชัย ตำบลลูกตาใต้ อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออก ตำบลกรูรุ อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ทิศตะวันตก ติดกับ อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร จำนวนประชากรในเขต 8,232 คน จำนวนหลังคาเรือน 1,840 หลังคาเรือน มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 37 คน ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.8 องค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ มีประวัติความเป็นมาดังนี้ ตำบลท่าค้อ เป็นตำบลเก่าแก่มาดั้งแต่ปี พ.ศ. 2442 ประชาชนส่วนใหญ่ใช้ภาษาอีสาน นับถือศาสนาพุทธ และตั้งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอเมือง แบ่งการปกครองเป็น 14 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ 1 บ้านหนองจันทน์ หมู่ 2 บ้านเมืองเก่า หมู่ 3 บ้านท่าค้อเหนือ หมู่ 4 บ้านท่าค้อใต้ หมู่ 5 บ้านหนองเขา หมู่ 6 บ้านโคกไถ่ซ่า หมู่ 7 บ้านคอนม่วง หมู่ 8 บ้านนาหลวง หมู่ 9 บ้านบึงเวียน หมู่ 10 บ้านคงหมู หมู่ 11 บ้านใหม่แสงอรุณ หมู่ 12 บ้านนาหลวง หมู่ 13 บ้านหนองจันทน์ หมู่ 14 บ้านหนองจันทน์ สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่มติดแม่น้ำโขง มีเนื้อที่ทั้งหมด 50.48 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 31,500 ไร่ ทิศเหนือ ติดกับ เทศบาลเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ทิศใต้ ติดกับ ตำบลขามเฒ่า อำเภอเมืองนครพนมจังหวัดนครพนม ทิศตะวันออก แม่น้ำโขง ทิศ

ตะวันตก ติดกับ ตำบลหนองญาติ อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวนประชากรในเขต 8,669 คน จำนวนหลังคาเรือน 1,916 หลังคาเรือน มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 35 คน ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.9 องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีประวัติความเป็นมาดังนี้ ตำบลคำเตย เดิมแยกออกจากบ้านโพธิ์ศรี โดยตั้งชื่อหมู่บ้านครั้งแรก บ้านน้อยโพธิ์ศรี ต่อมาเมื่อจำนวนครัวเรือนมากขึ้น จึงได้ตั้งเป็นตำบลคำเตย เนื่องจากบริเวณที่ตั้งตำบลมีสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ที่ชาวบ้านนับถือคือคอนปู่ตา ซึ่งบริเวณดังกล่าวมีป่าเตยและต้นไม้ใหญ่เป็นสัญลักษณ์ จึงได้ตั้งชื่อว่าตำบลคำเตยมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2365 ปัจจุบันเป็นตำบลที่ตั้งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอเมือง ประกอบด้วย 18 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ 1 บ้านหนองดินแดง หมู่ 2 บ้านโพนสวรรค์ หมู่ 3 บ้านวังไฮ หมู่ 4 บ้านคำเตย หมู่ 5 บ้านคำเตย หมู่ 6 บ้านคำเตย หมู่ 7 บ้านโพนป่าหว้าน หมู่ 8 บ้านทุ่งมน หมู่ 9 บ้านคอนแดง หมู่ 10 บ้านโพนค้อ หมู่ 11 บ้านหนองยาว หมู่ 12 บ้านหนองกุง หมู่ 13 บ้านคอนแดง หมู่ 14 บ้านเจริญทอง หมู่ 15 บ้านคอนแดง หมู่ 16 บ้านคำเตย หมู่ 17 บ้านทุ่งมน หมู่ 18 บ้านโพนสวรรค์ ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลหนองญาติและตำบลโพธิ์ตาก อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ทิศใต้ ติดกับ ตำบลนาถ่อนและตำบลโพนแพง อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออก ตำบลบ้านกลาง ตำบลคงขวางและตำบลขามเฒ่า อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลนามะเขือและตำบลกุดน้ำไก่อ อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำนวนประชากรในเขต 11,866 คน จำนวนหลังคาเรือน 2,406 หลังคาเรือน มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 19 คน ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.10 องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า

องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า มีประวัติความเป็นมาดังนี้ ประมาณปี พ.ศ. 2487 มีราษฎรกลุ่มหนึ่งอพยพมาจากฝั่งซ้ายแม่น้ำโขง ได้ตั้งบ้านเรือนอยู่บริเวณฝั่งแม่น้ำโขง ต่อมาได้เกิดโรคระบาดรุนแรง ราษฎรล้มตายเป็นจำนวนมาก ราษฎรที่เหลืออยู่จึงอพยพจากริมฝั่งแม่น้ำโขง ประมาณ 500 เมตร และได้ตั้งบ้านเรือนอยู่บริเวณที่ตั้งหมู่บ้านปัจจุบัน เนื่องจากบริเวณที่ตั้งหมู่บ้านมีต้นมะขามใหญ่อยู่มาก จึงตั้งชื่อหมู่บ้าน “บ้านมะขามเฒ่า” ต่อมาจึงเรียกสั้นๆ ว่า “บ้านขามเฒ่า” ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า ได้จัดตั้งและยก

ฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2540 ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 182 หมู่ 1 บ้านขามเต่า ถนนชยางกูร ตำบลขามเต่า อำเภอเมือง จังหวัด นครพนม ห่างจากตัวจังหวัดระยะทางประมาณ 16 กิโลเมตร ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลท่าคือ อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ทิศใต้ติดกับตำบลคงขวาง เมืองนครพนม จังหวัด นครพนม ทิศตะวันออกติดกับแม่น้ำโขง และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทิศตะวันตกติดกับบ้าน โพนสวรรค์ ตำบลคำเตย และบ้านคำพอก ตำบลหนองญาติ สภาพพื้นที่ โดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำ มีเนื้อที่ประมาณ 68.9 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 43,063 จำนวนประชากรในเขต 8,739 คน จำนวนหลังคาเรือน 2,183 หลังคาเรือน มีบุคลากรสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 40 คน ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.11 องค์การบริหารส่วนตำบลคงขวาง

องค์การบริหารส่วนตำบลคงขวาง เป็นตำบลที่ตั้งอยู่ในเขตการปกครองของ อำเภอเมือง ประกอบด้วย 11 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ 1 บ้านโพนทา หมู่ 2 บ้านนาออกควาย หมู่ 3 บ้านบัว หมู่ 4 บ้านบัว หมู่ 5 บ้านคงขวาง หมู่ 6 บ้านบึงหล่ม หมู่ 7 บ้านคงต้อง หมู่ 8 บ้านคง ต้อง หมู่ 9 บ้านหนองสะพัง หมู่ 10 บ้านกกไฮ หมู่ 11 บ้านโพนทอง สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มริมฝั่งแม่น้ำโขง มีความอุดมสมบูรณ์ทางด้านธรรมชาติ และแหล่งอาหารที่ได้จาก แม่น้ำโขง สภาพอากาศมี 3 ฤดู คือ ฤดูฝน, ฤดูร้อน, ฤดูหนาว ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลขามเต่า อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ทิศใต้ ติดกับ ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลคำเตย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวนประชากรในเขต 5,844 คน จำนวน หลังคาเรือน 1,350 หลังคาเรือน มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 39 คน ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.12 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้ประกาศยกฐานะจากสภาตำบลบ้านกลางขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2540 ตั้งอยู่ห่างจากอำเภอเมืองนครพนมระยะทาง 28 กิโลเมตร จดตำบลคง ขวาง อำเภอเมืองนครพนม ทิศใต้ จดตำบลนาถ่อน อำเภอธาตุพนม ทิศตะวันออก จดสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ทิศตะวันตก จดตำบลคำเตย อำเภอเมืองนครพนม เนื้อที่ องค์การ

บริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มีเนื้อที่ 23.69 ตารางกิโลเมตร (14,806 ไร่) ภูมิประเทศ ลักษณะภูมิประเทศของตำบลบ้านกลางเป็นที่ดอนและมีที่ราบลุ่มเป็นบางส่วน เขตการปกครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด 13 หมู่ เป็นหมู่บ้านในเขต อบต. เต็มทั้งหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน ประกอบด้วย หมู่ที่ 1 บ้านหนาด หมู่ที่ 2 บ้านหนาด หมู่ที่ 3 บ้านกลางใหญ่ หมู่ที่ 4 บ้านกลางใหญ่ หมู่ที่ 5 บ้านคงด้ว หมู่ที่ 6 บ้านคงด้ว หมู่ที่ 7 บ้านกลางน้อย หมู่ที่ 8 บ้านคงขย หมู่ที่ 9 บ้านคงด้ว หมู่ที่ 10 บ้านกลางใหญ่ หมู่ที่ 11 บ้านหนาด หมู่ที่ 12 บ้านคงด้ว หมู่ที่ 13 บ้านกลางใหญ่ จำนวนประชากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางมีประชากรทั้งสิ้น 8,570 คน แยกเป็นชาย 4,308 คน หญิง 4,262 คน มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด 2,032 ครัวเรือน มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 44 คน ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชาอุทธี ชัยพิสุทธิกุล (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมากที่สุด รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติและสภาพการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ผลการวิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และ แต่ละองค์ประกอบของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีเพศ รายได้ วุฒิการศึกษาและสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจต่างกันในการปฏิบัติงานโดยรวม และในแต่ละองค์ประกอบไม่ต่างกัน

ระดับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามพบว่า ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในองค์ประกอบของปัญหาอุปสรรคพบว่า มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานมากที่สุดในด้านความมั่นคงในอาชีพ รองลงมาคือ ด้านสวัสดิการและงานที่ปฏิบัติตามลำดับ

อมร อ่อนรัชชา (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีตัวแปรอิสระ 13 ตัว คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การนิเทศงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายการบริหารงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ประโยชน์ที่ก่อคุณ การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน เงินเดือนในลักษณะสมการทั้งหมด ผลการศึกษา พบว่าความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ คือ การปกครองบังคับบัญชาที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรารุณ ละมุลจิตต์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและศักดิ์ศรีของงานที่ทำอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและความรู้ในงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชนัญธิดา ประโยชริด (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบุคลากรมีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

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

ประสิทธิ์ วิวัฒน์ตระกูล (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการกำกับดูแล ด้านลักษณะงาน ด้านการพัฒนาข้าราชการ ด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก แต่ด้านลักษณะทางการภาพของสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน และมีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

ภิญชิตา น้อยเจริญ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเผ่าไร่ จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานและด้านความมั่นคงในอาชีพตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านสวัสดิการ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเผ่าไร่ จังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ อายุและระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัชระ บุญปลอด (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพะเยา พบว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพะเยาในระดับมาก และแรงงูใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พบว่า พนักงานที่มีเพศ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน สำหรับอายุและสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน ถูกจ้างมีความไม่มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานอาจถูกให้ออกได้ง่ายกว่าข้าราชการประจำ และเรื่องสวัสดิการก็ได้รับไม่เท่าเทียมกัน

วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงานส่วนตำบลใน

เขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ และตำแหน่งงาน พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงงูใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อจำแนกแรงงูใจตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนตำบลมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ละมุล บุตรา (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ระดับแรงงูใจอยู่ในระดับมาก คือ แรงงูใจด้านปัจจัยงูใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนแรงงูใจที่มีผลจากปัจจัยข้างต้น ได้แก่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้าน โอกาสที่จะ ได้รับความก้าวหน้า และอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านเงินเดือน และพบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุป จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น พบว่า ในองค์กรใดๆก็ตามการที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและผลงานที่ได้มีประสิทธิผลและประสิทธิผลนั้น จะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆที่จะสร้างความพึงพอใจเป็นตัวกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและแสดงพฤติกรรมตอบสนองในสิ่งที่ตนต้องการ ทั้งนี้จะส่งผลถึงการปฏิบัติงานทำให้ผลงานที่ออกมาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ