

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล โพนพิสัย อำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับเทศบาล
5. บริบทเทศบาลตำบล โพนพิสัย อำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

แนวคิดและหลักการการกระจายอำนาจ (Decentralization) ถือเป็นแนวคิดที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา รวมไปถึงการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ฉะนั้นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการให้ความหมายของแนวคิดหลักการกระจายอำนาจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดการกระจายอำนาจมากขึ้น

1. ความหมายของการกระจายอำนาจ

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2535 : 1-6) ได้ให้นิยามคำว่า การกระจายอำนาจในศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์ หมายถึง การขยายและมอบหมายให้หน่วยที่เล็กลงไปเป็นผู้ดำเนินงานหรือตัดสินใจแทนสำนักงานใหญ่ การกระจายอำนาจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การลดความแออัดของงานที่สำนักงานใหญ่ หรือ Deconcentration ซึ่งหมายถึงการที่สำนักงานใหญ่มอบหมายให้หน่วยงานย่อยเป็นผู้ดำเนินงานหรือตัดสินใจแทน แต่อำนาจในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายยังอยู่ที่สำนักงานใหญ่ 2) การที่การดำเนินงานหรือการตัดสินใจตกเป็นของหน่วยงานย่อยหรือ Devolution ซึ่งหมายถึง การที่หน่วยงานย่อยสามารถตัดสินใจดำเนินงานได้เอง โดยไม่ต้องขออนุญาตหรือถูกกำกับจากสำนักงานใหญ่

พรชัย รัชมีแพทย (2537 : 31-32) กล่าวว่า การกระจายอำนาจเป็นการให้อำนาจแก่หน่วยงานหรือองค์กร สามารถแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ

1.1 การกระจายอำนาจการบริหาร หมายถึง การมอบอำนาจหน้าที่หรือการโอนอำนาจหน้าที่หรือการแบ่งอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจให้หน่วยงานราชการในระดับต่างๆ สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้โดยไม่ต้องเสนอขออนุมัติหรือขอความเห็นชอบจากหน่วยเหนือขึ้นไป อาจรวมถึงการกระจายอำนาจนอกระบบราชการในลักษณะการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมสาธารณะของหน่วยงานราชการ

1.2 การกระจายอำนาจทางการเมือง หมายถึง การกระจายอำนาจให้ชุมชนต่างๆ ปกครองตนเอง ซึ่งสามารถตัดสินใจเลือกผู้บริหารท้องถิ่นเอง และตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นสาธารณะของท้องถิ่น

ชนเศรษฐ์ เจริญเมือง (2537 : 59) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง ระบบการบริหารประเทศที่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นต่างๆ มีอำนาจในการจัดการ ดูแลกิจการหลายๆ ด้านของตนเอง ไม่ใช่ปล่อยให้รัฐบาลกลางรวมศูนย์อำนาจในการจัดการกิจการแทบทุกอย่างของท้องถิ่น

ชวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 1-4) ได้ให้ความหมาย การกระจายอำนาจ หมายถึง การที่รัฐมอบอำนาจหน้าที่ในการบริหารหรือกิจการบางอย่างให้องค์การปกครองหรือสถาบันของรัฐไปกระทำ หรือดำเนินการ โดยอยู่ในการควบคุมดูแลของรัฐ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าการกระจายอำนาจ หมายถึง การที่ส่วนกลางโอนหรือกระจายอำนาจปกครองบางส่วนไปให้ประชาชนในท้องถิ่นปกครองตนเอง โดยส่วนกลางเพียงแต่คอยควบคุมมิให้ออกนอกเขตที่กฎหมายกำหนดไว้

สรุป การกระจายอำนาจเป็นการมอบหมายอำนาจในการบริหารงานหรือการแบ่งอำนาจหน้าที่ไปยังหน่วยงาน องค์กรจากส่วนกลางไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการบริหารงานอย่างเป็นอิสระภายใต้กรอบของกฎหมายตามความต้องการของประชาชน

2. วัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจ

2.1 การกระจายอำนาจต้องเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ (ตระกูล มิชัย. 2538 : 19)

2.1.1 ประสิทธิภาพของหน่วยราชการในการบริหาร การจัดการและให้บริการแก่ประชาชน

2.1.2 ประสิทธิภาพผลของการทำงาน

2.1.3 ช่วยพัฒนาบรรยากาศการทำงานของข้าราชการและพนักงานให้มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.2 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ การกระจายอำนาจควรเป็นไปภายใต้หลักการต่อไปนี้

2.2.1 ให้มีการกระจายอำนาจ วินิจฉัย สั่งการ และการบริหารลงไปยังหน่วยซึ่งรับผิดชอบบริการใกล้ชิดประชาชนให้มากที่สุด

2.2.2 ผู้รับมอบอำนาจต้องมีความพร้อมในการรับหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจที่มากขึ้น โดยผู้กระจายอำนาจต้องให้ความสนับสนุนอย่างเพียงพอ

2.2.3 ต้องสร้างดุลยภาพระหว่างหน้าที่ความรับผิดชอบกับอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น

2.2.4 การกระจายอำนาจต้องเป็นไปเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และบรรยากาศของการทำงานและก่อประโยชน์ต่อประชาชนและสังคมโดยรวม

2.2.5 การกระจายอำนาจต้องเป็นไปโดยมีเป้าหมายชัดเจนที่ประเมินได้ และต้องมีการเตรียมขั้นต้นให้เป็นระบบเพียงพอก่อนดำเนินการ

สรุป วัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจ คือ เพื่อให้การบริหาร การจัดการและให้บริการแก่ประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงเป็นการพัฒนาบรรยากาศการทำงานของข้าราชการและพนักงานให้มีความกระตือรือร้น

3. ความสำคัญของการกระจายอำนาจ

ลิจิต ชีรวคิน (2527 : 3) การกระจายอำนาจการปกครองมีความสำคัญในทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม โดยสรุปเป็นประเด็นสำคัญ 2 ประเด็น ดังนี้

3.1 การกระจายอำนาจเป็นรากแก้วของระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยเนื่องด้วยประชาธิปไตยต้องประกอบด้วยโครงสร้างส่วนบน คือ ระดับชาติ และโครงสร้างส่วนฐาน คือ ระดับท้องถิ่น การปกครองตนเองในรูปแบบของการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง คือ รากแก้วเป็นฐานที่สำคัญยิ่งของการพัฒนาระบอบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

3.2 การกระจายอำนาจมีความสำคัญในทางเศรษฐกิจและสังคมในด้านการพัฒนาชนบท โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้อง

อาศัยโครงสร้างการปกครองตนเองในลักษณะที่มีความอิสระพอสมควร ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็จะต้องมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

สรุป การกระจายอำนาจนอกจากเป็นการปรับโครงสร้างทั้งระดับชาติ และโครงสร้างส่วนฐานแล้วการกระจายอำนาจยังมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจและสังคมในด้านการพัฒนาชนบทด้วย

4. หลักการกระจายอำนาจ

หลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหลักการเปิดโอกาสให้แต่ละท้องถิ่นดูแลจัดการปัญหาของตนเองในระดับท้องถิ่น ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละท้องถิ่นได้ และหลักการกระจายอำนาจตั้งอยู่บนพื้นฐานประโยชน์สำคัญอย่างน้อย 5 ประการ คือ (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. 2545 : 3)

4.1 เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลางหรือหน่วยบริหารราชการส่วนกลาง

4.2 เป็นการทำให้ปัญหาในท้องถิ่นได้รับการแก้ไขปรับปรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามความต้องการของคนในท้องถิ่นนั้น

4.3 เป็นการส่งเสริมให้ในแต่ละท้องถิ่นได้แสดงความสามารถ และพัฒนาบทบาทตนเองในการดูแลรับผิดชอบท้องถิ่นของตนเอง

4.4 เป็นการส่งเสริมและพัฒนาการเมืองในระดับท้องถิ่น อันเป็นรากฐานของระบอบประชาธิปไตยและเป็นพื้นฐานสำคัญให้คนในท้องถิ่น ได้ก้าวขึ้นไปดูแลปัญหาในระดับชาติต่อไป

4.5 เป็นการเสริมสร้างความมั่นคงและความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่จะทำให้ประชาชนมีคุณภาพและมีบทบาทในการจัดการดูแลชุมชนท้องถิ่นของตนเอง

สรุป การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการแก้ไขปัญหาในท้องถิ่นของประชาชนอย่างแท้จริง โดยรวมถึงเป็นการส่งเสริมและพัฒนาการเมืองในระดับท้องถิ่นอันเป็นรากฐานของระบอบประชาธิปไตย

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น (Local Government) จะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับหลักการกระจายอำนาจที่กล่าวไว้ข้างต้น เพราะฉะนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น ในส่วนนี้ จึงเป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของการปกครองท้องถิ่น โดยโกวิท พวงงาม (2544 : 20-22) ได้รวบรวมความหมายของการปกครองท้องถิ่นของนักวิชาการที่สำคัญ ไว้ ดังนี้

ร็อบสัน (Robson. 1953 : 574) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองส่วนหนึ่งของประเทศ ซึ่งมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร อำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ จะต้องไม่มากจนมีผลกระทบกระเทือนต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐ เพราะองค์กรปกครองท้องถิ่นมิใช่ชุมชนที่มีอำนาจอธิปไตย องค์กรปกครองท้องถิ่นมีสิทธิตามกฎหมาย และมีองค์การที่จำเป็น เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่นนั่นเอง

ฮอลโลเวย์ (Holloway. 1959 : 101-103) นิยามว่า การปกครองตนเองของท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีอำนาจในการปกครองตนเอง มีการบริหารงานคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่มีสมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

วิท (Wit. 1967 : 101 – 103) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

มอนตาญ (Mongtagu. 1984 : 574) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่น ได้มีการเลือกตั้ง โดยอิสระ เพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่น มีอำนาจอิสระ พร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วย

การปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

ดังนั้นจะพบว่า การปกครองท้องถิ่น เป็นองค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เป็นการปกครองที่ส่วนกลางมอบอำนาจให้กับส่วนหรือหน่วยงานที่รองลงมา เพื่อบริหารจัดการหรือปกครองในส่วนเฉพาะพื้นที่ มีความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง สามารถกำหนดนโยบายและบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายหรือความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ

2. องค์ประกอบขององค์การปกครองท้องถิ่น

อุทัย หิรัญโต (2533 : 22) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

2.1 สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้น เป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

2.2 พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติและความสำคัญในการปกครองตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่สำหรับขนาดของพื้นที่ จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากร เป็นต้น

2.3 การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมือง และการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

2.4 องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติมีขอบเขตการปกครองพื้นที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบายออกกฎข้อบังคับ ควบคุม ให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้นๆ

2.5 การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

2.6 อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลางและไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

2.7 งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

2.8 การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม โดยการมีอิสระเต็มที่ทีเดียวหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมีฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอิสระ รัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแล

หากพิจารณาจากองค์ประกอบขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะพบว่า องค์ประกอบของเทศบาลตำบล มีองค์ประกอบครบทั้ง 8 ประการดังกล่าว

3. หลักการปกครองท้องถิ่น

ประหัต หงษ์ทองคำ (2523 : 37-39) ได้ประมวลหลักการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

3.1 การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านี้อาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากรหรือขนาดของพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นของไทย จัดเป็นกรุงเทพมหานคร เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา ตามเหตุผลดังกล่าว

3.2 หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอสมควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นก็กลายเป็นรัฐอธิปไตย เป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะ ความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสิ่งสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม

3.3 หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย ที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมายแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

3.3.1 หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ขององค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ เช่น เทศบัญญัติ

3.3.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น คือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ

3.4 มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง องค์กรที่จำเป็นของท้องถิ่นจัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือ องค์กรฝ่ายบริหาร และองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น การปกครองท้องถิ่นแบบเทศบาลจะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร และสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ หรือในแบบมหานคร คือ กรุงเทพมหานคร จะมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหาร สภากรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น

3.5 ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น จากแนวคิดที่ว่าประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้นที่จะรู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขของตนเองอย่างแท้จริง หน่วยการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีคนในท้องถิ่นมาบริหารงาน เพื่อให้สมเจตนารมณ์และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเข้าใจในระบบและกลไกของประชาธิปไตยอย่างแท้จริงอีกด้วย

สรุป การปกครองท้องถิ่นมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม มีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ และมีอำนาจในการกำหนดงบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่น แบ่งการบริหารงานออกเป็น องค์กรฝ่ายบริหาร และองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติและประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นคำที่ใช้กันมากแต่บางครั้งก็ใช้กันไม่ค่อยถูกต้อง ความจริงแล้วแรงจูงใจใช้เพื่ออธิบายว่าทำไมอินทรีย์จึงกระทำอย่างนั้นและทำให้เกิดอะไรขึ้นมาบ้าง

คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาลาตินว่า “Movere” (Kidd, 1973 : 101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “To move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าว

หรือชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุกๆ วงการ

โลเวลล์ (Lovell. 1980 : 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า”เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการ ให้บรรลุผลสำเร็จ”

สรุปได้ว่าการจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือตื่นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีขึ้นเป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือการขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

2. ลักษณะของแรงจูงใจ

นักวิชาการได้แบ่งลักษณะของแรงจูงใจมี 2 ลักษณะ ดังนี้

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives)

แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่างๆ ดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives)

แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

3. ที่มาของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีที่มาจากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น อาจจะเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับหรือสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกดซึ่งบางทีเข้าตัวก็ไม่ว่าง จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนเนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์มี

ความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ ดังนั้นจะกล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจที่สำคัญพอสังเขป ดังนี้
(รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548 : 36-41)

3.1 ความต้องการ (Need)

เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกหิวหรือเหนื่อยก็จะนอนหรือนั่งพัก ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ นักจิตวิทยาแต่ละท่านอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่างๆ กันซึ่งสามารถแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภททำให้เกิดแรงจูงใจ

3.1.1 แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation)

เป็นความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครองความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด แรงจูงใจนี้จะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนปลายเนื่องจากเกิดความเสื่อมของร่างกาย

3.1.2 แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social motivation)

แรงจูงใจด้านนี้สลับซับซ้อนมากเป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูง ในโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมซึ่งในบางวัฒนธรรมหรือบางสังคมจะมีอิทธิพลที่เข้มแข็งและเหนียวแน่นมาก ความแตกต่างของแรงจูงใจด้านสังคมและแรงจูงใจด้านร่างกาย คือ แรงจูงใจด้านสังคม เกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่า ผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ

3.2 แรงขับ (Drives)

เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน เมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้นไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ เช่น ในการประชุมหนึ่งผู้เข้าประชุมทั้งหิว ทั้งเหนื่อย แทนที่การประชุมจะราบรื่นก็อาจจะเกิดการขัดแย้งหรือเพราะว่าทุกคนหิวก็รีบสรุปการประชุมซึ่งอาจจะทำให้ขาดการไตร่ตรองที่ดีก็ได้

3.3 สิ่งล่อใจ (Incentives)

เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ต้องการให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอก็ใช้วิธียกย่องพนักงานที่

ไม่ขาดงาน โดยจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานที่ไม่ขาดงานหรือมอบโล่ให้แก่ฝ่ายที่ทำงานดีประจำปี สิ่งล่อใจอาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์ หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

3.4 การตื่นตัว (Arousal)

เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมจะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความตื่นตัวก็ย่อมส่งผลให้ทำงานดี การศึกษาธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์มีความตื่นตัว 3 ระดับ คือ

3.4.1 การตื่นตัวระดับสูงจะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นตื่นเกินไปขาดสมาธิ

3.4.2 การตื่นตัวระดับกลาง คือ ระดับตื่นตัวที่ดีที่สุด

3.4.3 การตื่นตัวระดับต่ำมักจะทำให้ทำงานเลื่อยชา งานเสร็จช้า

3.5 การคาดหวัง (Expectancy)

เป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่าเขาจะได้โบนัสประมาณ 4-5 เท่าของเงินเดือนในปีนี้ การคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตชีวาซึ่งบางคนอาจสมหวัง บางคนอาจผิดหวังก็ได้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไป ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานดับช้อยใจในการทำงาน การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์กรกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์กรและพนักงาน

3.6 การตั้งเป้าหมาย (Goal setting)

เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคลจัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้นในการทำงาน ธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน เพราะจะส่งผลให้การทำงานมีแผนในการดำเนินการเหมือนเรือที่มีหางเสือ เพราะมีเป้าหมายชัดเจน

ที่กล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจจะเห็นว่าค่อนข้างยากที่จะอธิบายแต่ละเรื่องแยกจากกันเพราะทุกเรื่องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันทุกข้อ

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยา ชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป แบ่งเป็น

4.1.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

4.1.2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

4.1.3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4.1.4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) หรือความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการได้รับการยอมรับยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

4.1.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

4.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆ อย่างอาจ

เกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

4.2.1 ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้นมนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่ อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

4.2.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

4.2.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่อง บวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

4.3 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลิแลนด์ McClelland

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่ง ความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อคนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ในช่วงปี ค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อ เดวิด ไอ แมคเคลิแลนด์ (David I. McClelland) ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test

(TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบTAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนค์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ ดังนี้ (สมิทธิรา จิตตลดากร. 2546 : 73-80)

4.3.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการศึกษาวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

4.3.2 ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

4.3.3 ความต้องการอำนาจ (Need for power (nPower)) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

4.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของเออร์เนส ฮิลการ์ด

เออร์เนส ฮิลการ์ด (Ernest Hilgard) เป็นนักจิตวิทยาผู้หนึ่งที่กล่าวว่า ความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์นั้นไม่มีที่สิ้นสุด และได้จำแนกแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ (ชนวิวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ. 2539 : 18)

4.4.1 แรงจูงใจที่จะมีชีวิตอยู่ (Survival motives) เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ เช่น ความต้องการทางปัจจัย 4 อย่าง ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย

4.4.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social motives) ได้แก่ แรงจูงใจที่จะอยู่ในสังคม มีความสัมพันธ์กันในรูปแบบต่างๆ เช่น ความรัก มิตรภาพ ความต้องการที่จะปกป้องตนเอง หรือกลุ่ม

4.4.3 แรงจูงใจที่สร้างสัมพันธภาพแก่ตน (Ego – integrative motives) เป็นแรงจูงใจ ที่สร้างสัมพันธภาพแก่ตนเอง ในการดำเนินวิถีทางเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเองมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี สร้างปรัชญาและความเชื่อมั่นให้กับตนเอง มีจุดมุ่งหมายของชีวิตอย่างแน่นอน

จากทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่นๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจ หรือการทำให้เกิดความพอใจ เป็นเหตุจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมได้

4.5 ทฤษฎีการจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก

เฮอรัชเบอร์ก, บาร์นาร์ด และซินเดอร์แมน (Herzberg, Barnard and Synderman. 1959 : 71 -79) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญ ชื่อทฤษฎี 2 ปัจจัย (Motivation – Hygiene Theory) มีอยู่ 2 องค์ประกอบ คือ

4.5.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่หากพนักงานได้รับการตอบสนองแล้วจะสร้างความพอใจให้กับพนักงานและเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1) ความสำเร็จในงานที่ทำ หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้ถึงการยอมรับในความสามารถ

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับเลื่อนระดับขึ้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมและดูงาน ถ้ามีสิ่งเหล่านี้ จะเป็นตัวกระตุ้นที่จะทำให้คนอยากที่จะทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข

4.5.2 ปัจจัยคำจูน หมายถึง ปัจจัยที่คนทำงานจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานหากไม่ได้รับการตอบสนอง แต่เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นของเงินเดือนในหน่วยงาน นั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิภริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4) สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมหรือเกียรติและศักดิ์ศรี

5) วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปกครอง ไม่มีอคติ ยุติธรรมรวมทั้งสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

6) นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การที่มีประสิทธิภาพ

7) สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการสอน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดลอมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

8) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ที่ห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

9) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และยังยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูน ตามแนวคิดเฮอรัซเบอร์ก เป็นส่วนสำคัญที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานหรือไม่พอใจในงานได้ อยู่ที่ว่าคนต้องการและคาดหวังอะไรจากงาน เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าของงาน และอื่นๆ ได้รับ

ตอบสนองตามที่ต้องการหรือไม่ ซึ่งเป็นความสอดคล้องและสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจนั่นเอง

4.6 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom)

แนวความคิดพื้นฐานของทฤษฎีนี้ คือ ความคิดที่ว่าคนเราทุกคนมีความคาดหวังต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นเนื่องจากผลกระทำที่เขาได้ทำขึ้นและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไปยิ่งกว่านั้น คนทุกๆ คนต่างมีความชอบในผลลัพธ์ชนิดต่างๆ แตกต่างกันไป ซึ่งความหมายถึงว่ามนุษย์เราได้รับการพิจารณาว่ามีความคิดมีการหาเหตุผล และมีการคาดการณ์เกี่ยวกับเหตุการณ์ต่างๆ ในอนาคตและผลที่ตามมาจากสิ่งต่างๆ ดังกล่าวคือบุคคลเหล่านี้ก็อาจเลือกวิธีดำเนินการเพียงอย่างเดียวที่เขาคิดว่าดีที่สุด จากทางเลือกหรือจากวิธีดำเนินการต่างๆ ที่มีอยู่ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 29)

4.7 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

สมยศ นาวิการ (2538 : 378 – 379) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีความเสมอภาคทำให้เห็นว่าบุคคลจะมุ่งการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น เราจะพอใจต่อสถานการณ์ของความสมดุล หรือความเสมอภาคเกิดขึ้น เมื่อเรารู้ว่าอัตราส่วนของปัจจัยและผลลัพธ์ของบุคคลอื่นที่ถูกเปรียบเทียบภายในสถานการณ์เดียวกัน

ดังนั้น สิ่งที่ทฤษฎีนี้ใช้เปรียบเทียบประกอบด้วย ตัวป้อน (Input) กับผลลัพธ์ (Output) ของตนกับบุคคลอื่นๆ ในการทำงาน

ตัวป้อน หมายถึง สิ่งที่ผู้ทำงานได้ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น ประสบการณ์ ความพยายาม การศึกษา การฝึกฝนอบรม เวลา ความคิดเห็น ความสามารถทักษะในการทำงาน

ผลลัพธ์ หมายถึง ผลที่ได้จากการทำงาน เช่น เงินเดือนและผลประโยชน์ เกียรติ การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง ความมั่นคง การพัฒนาส่วนบุคคล สวัสดิการ

4.8 ทฤษฎีสวัสดิการแรงงาน (Welfare Theory)

แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มลูกจ้างกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือหลายกลุ่มก็ได้ความสัมพันธ์ในด้านการจ้างงานนี้รวมความถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการจ้างทำงาน เริ่มตั้งแต่การสัมภาษณ์ลูกจ้างเข้าทำงาน จนถึงลูกจ้างออกจากการงาน และผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ เช่น การบรรจุ ค่าจ้าง เงินเดือน ชั่วโมงการทำงาน ค่าล่วงเวลา โบนัส การฝึกอบรม การให้การศึกษา สุขภาพอนามัย การเจ็บป่วย การว่างงาน ตลอดจนกระบวนการเจรจาต่อรองกับฝ่ายลูกจ้างคนงานในสังคม

สวัสดิการในภาวะปัจจุบันนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญทั้งต่อ นายจ้างและลูกจ้างในการตอบสนองขึ้นความต้องการของมนุษย์ ตามแนวคิดของมาสโลว์ ซึ่งปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปว่า ความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถของ ฝ่ายบริหารที่จะจูงใจ และโน้มน้าวให้ลูกจ้างในองค์การ ได้ทุ่มเทกำลังร่างกายและกำลังแรงใจ ในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างและความสำเร็จขององค์การ เป็นสำคัญและสวัสดิการเป็นวิธีการที่จะช่วยให้ลูกจ้างปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จึงจำเป็นต้องทราบถึงความคิดหวังของสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่างๆ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานที่องค์การสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของ ผู้ปฏิบัติงานได้ (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2542 : 145)

สรุป แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ข้างต้นไม่ว่าจะเป็นการกระจายอำนาจที่เป็นกรอบ สำคัญตามระดับประชาธิปไตยจนนำมาสู่การมีการปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลตำบล ได้มี การปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล มีบุคลากรของท้องถิ่น ทั้งฝ่ายบริหารและข้าราชการในการปฏิบัติงาน ซึ่งการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ แต่การที่จะเกิดผลลัพธ์ที่ต้องการบุคลากรจะต้องมีความพึงพอใจหรือความต้องการ และได้รับการตอบสนองความต้องการนั้น โดยมีแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ จะเป็นพื้นฐานสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความพึงพอใจและการจูงใจต่างๆ ตามแนวคิดที่เสนอไว้ข้างต้น เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเฝ้าไร่ อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย เช่น แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่นจะเห็นได้ว่า เป็นส่วนสำคัญ ใน การบริหารจัดการเทศบาลเพราะเป็นการมอบอำนาจหน้าที่ให้เทศบาล ได้ปฏิบัติงานดูแล ประชาชนตามอำนาจหน้าที่ของพระราชบัญญัติเทศบาล ตามแนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน การจูงใจต่างๆ

แนวคิดเกี่ยวกับเทศบาล

1. ความเป็นมาของเทศบาล

การจัดตั้งเทศบาล สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง (2543 : 54-70) ออกระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเทศบาล สรุปได้ว่า เทศบาลเป็นหน่วย การปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งเกิดขึ้นหลักจากการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 เมื่อได้มีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ขึ้น ต่อมาได้มีการแก้ไข พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 เจตนารมณ์ในการร่างกฎหมายจัดตั้งเทศบาลในระยะแรก

มี 2 ประการ คือ เพื่อประสิทธิภาพในการจัดทำบริการสาธารณะและเป็นสถาบันสอน
ประชาธิปไตยให้กับประชาชนตามพระราชบัญญัติเทศบาล ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2546 แบ่งเทศบาล
ออกเป็น 3 ประเภท คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร หลักเกณฑ์การจัดตั้ง
เทศบาลแต่ละประเภท กฎหมายให้กระทรวงมหาดไทยเป็นผู้มีอำนาจกำกับดูแลการจัดตั้งและ
กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้ง ดังนี้

1.1 เทศบาลตำบล กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาล
ตำบลไว้อย่างกว้างๆ ดังนี้

1.1.1 ท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลตำบล

1.1.2 ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อ และเขตของเทศบาลไว้ด้วย

1.2 เทศบาลเมือง มีหลักเกณฑ์การจัดตั้ง ดังนี้

1.2.1 ท้องถิ่นที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจะยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้
โดยไม่ต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่นๆ ประกอบ

1.2.2 ส่วนท้องที่ที่มีใช่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจะยกฐานะเป็นเทศบาล
เมืองต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ดังนี้

1) เป็นท้องที่ที่มีพลเมืองตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป

2) มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามที่กฎหมายกำหนด

3) มีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

1.3 เทศบาลนคร มีหลักเกณฑ์การจัดตั้ง ดังนี้

1.3.1 เป็นท้องที่ที่มีพลเมืองตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป

1.3.2 มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามที่กฎหมายกำหนด

1.3.3 มีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลนคร

2. อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลปัจจุบัน

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันประกอบด้วยมาตรา
สำคัญๆ ของพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ได้แบ่ง
หน้าที่ของเทศบาลออกเป็น หน้าที่ที่จะต้องทำและหน้าที่อาจต้องจัดทำ ดังต่อไปนี้

หน้าที่ที่จะต้องทำเป็นหน้าที่บังคับหรือหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ
เทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546

มาตรา 50 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขต
เทศบาล ดังต่อไปนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
 2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
 3. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้ง
การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
 5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
 6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
 7. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
 8. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ
ท้องถิ่น และ
 9. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล
- มาตรา 51 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบล อาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขต
เทศบาลตำบล ดังต่อไปนี้
1. ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
 2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
 3. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
 4. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
 5. บำรุงส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
 6. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บ
 7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 8. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
 9. เทศพาณิชย์

3. โครงสร้างเทศบาลในปัจจุบัน

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ได้
แบ่งโครงสร้างของเทศบาลออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี สำหรับการ
การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของเทศบาลแล้วจะมีโครงสร้างของเทศบาลเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งส่วน คือ
พนักงานเทศบาล โดย

3.1 สภาเทศบาล

3.1.1 สมาชิกสภาเทศบาล ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาลที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในเขตเทศบาลตามจำนวน ดังนี้

- 1) สภาเทศบาลตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 12 คน
- 2) สภาเทศบาลเมือง ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 18 คน
- 3) สภาเทศบาลนคร ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 24 คน

3.1.2 การดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาเทศบาลอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี สภาเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ โดยสรุป ดังนี้

3.1.3 อำนาจในการตราเทศบัญญัติ ซึ่งมีผลใช้บังคับได้เฉพาะในเขตเทศบาลนั้น โดยสภาเทศบาลเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ตราเทศบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย

3.2 นายกเทศมนตรี ให้เทศบาลมีนายกเทศมนตรีคนหนึ่ง ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

3.2.1 กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบในการบริหารราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เทศบัญญัติและนโยบาย

3.2.2 สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการของเทศบาล

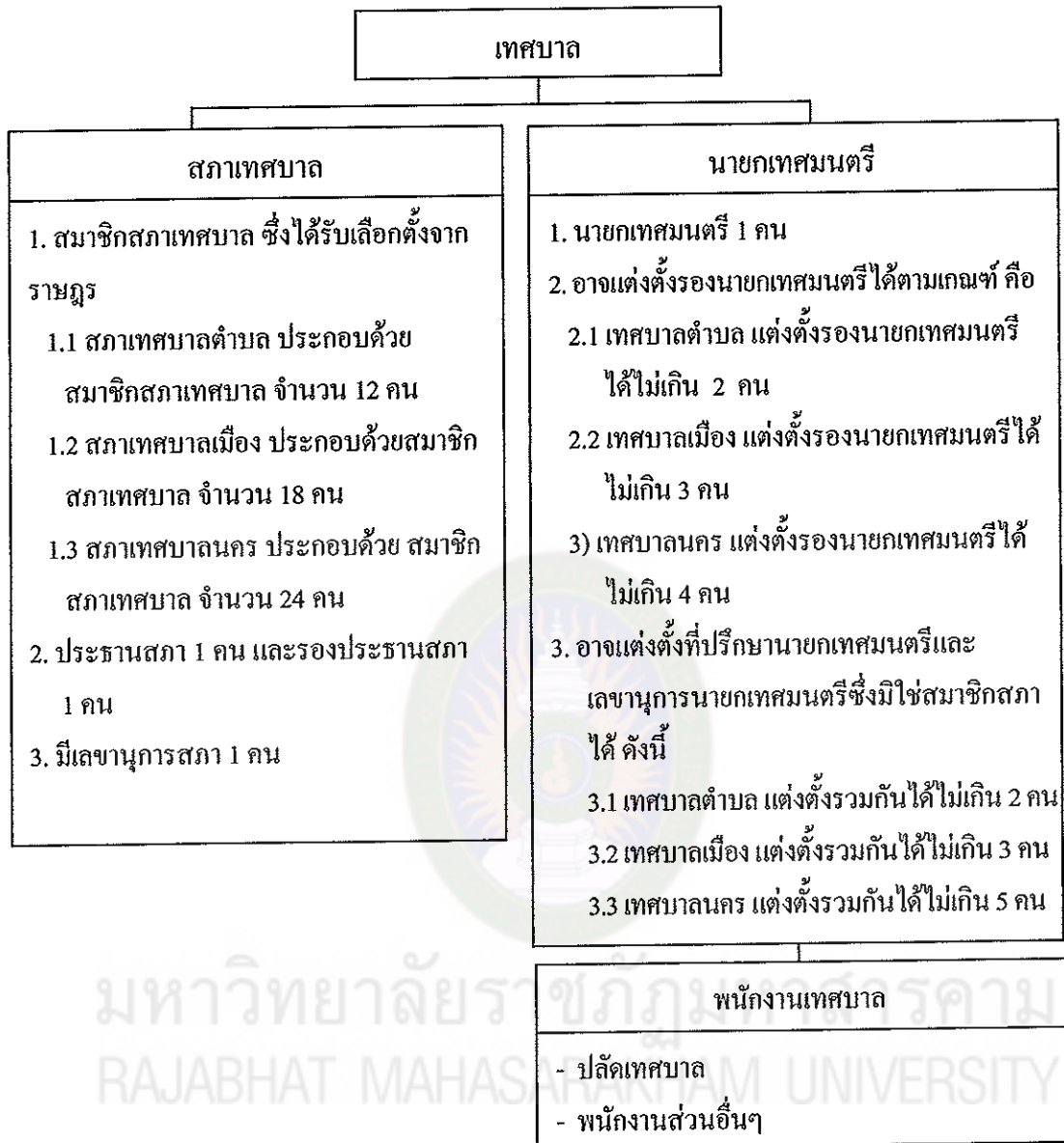
3.2.3 แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี

3.2.4 วางระเบียบเพื่อให้งานของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

3.2.5 รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ

3.2.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมายบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

3.3 พนักงานเทศบาล เป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานประจำสำนักงาน หรือนอกสำนักงานเป็นผู้นำนโยบายของนายกเทศมนตรีไปปฏิบัติ โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบในการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการกำหนดส่วนราชการของเทศบาล พ.ศ. 2542 แบ่งออกเป็น 12 หน่วยงาน ซึ่งสามารถแสดงเป็น โครงสร้าง ดังแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 โครงสร้างของเทศบาล

ที่มา : พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546

4. การบริหารงานของเทศบาล

ส่วนการบริหารงานของเทศบาล มีปลัดเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบในการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการกำหนดส่วนราชการของเทศบาล พ.ศ. 2542 แบ่งออกเป็น 12 หน่วยงาน คือ

4.1 สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบแบบแผนและนโยบายของเทศบาล ทั้งมีหน้าที่เกี่ยวกับงานสารบรรณ งานธุรการ งานป้องกัน

และบรรเทาสาธารณภัย งานการเจ้าหน้าที่งานทะเบียนราษฎร ตลอดจนงานอื่นๆ ที่มีได้กำหนดไว้เป็นงานของงานใด โดยเฉพาะ

4.2 สำนักการคลัง/กองคลัง หรือฝ่ายคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและการบัญชี การจัดเก็บภาษีต่างๆ ตลอดจนการควบคุมดูแลพัสดุ และทรัพย์สินของเทศบาลประกอบด้วย งานการเงินและบัญชี งานพัฒนารายได้ งานผลประโยชน์ งานเร่งรัดรายได้ งานแผนที่ภาษี งานทะเบียนทรัพย์สิน งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

4.3 กองหรือฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่แนะนำช่วยเหลือด้านการเจ็บป่วยของประชาชน การป้องกัน การระงับโรคติดต่อ การสุขภาพและรักษาความสะอาด งานสัตว์แพทย์ ตลาดสาธารณะ ตลอดจนการควบคุมการประกอบอาชีพที่เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของประชาชน

4.4 สำนักการช่าง/กองช่าง หรือฝ่ายช่างมีหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมงานก่อสร้างอาคาร เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง งานเกี่ยวกับไฟฟ้าสาธารณะงานบำรุงรักษาทางบก ทางระบายน้ำ สวนสาธารณะ งานสำรวจและแบบแผน งานสถาปัตยกรรมและผังเมือง ตลอดจนงานสาธารณูปโภค

4.5 สำนักงานการศึกษา/กองการศึกษา หรือฝ่ายการศึกษามีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชน งานด้านการสอนการนิเทศการศึกษา งานการศึกษานอกโรงเรียน และงานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

4.6 กองหรือฝ่ายวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานวิชาการ และการวางแผนพัฒนาเทศบาล ประกอบด้วย งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานวิจัย ประเมินผล งานนิติการ การจัดทำงบประมาณ และงานประชาสัมพันธ์

4.7 กองหรือฝ่ายสวัสดิการและสังคม มีหน้าที่ควบคุมดูแล และรับผิดชอบ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน และงานพัฒนาชุมชน

4.8 กองหรือฝ่ายช่างสุขาภิบาล มีหน้าที่กำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลพร้อมบำบัดน้ำเสีย ประกอบไปด้วย งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานเครื่องกล และซ่อมบำรุง งานโรงงานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานแบบแผน งานก่อสร้าง งานควบคุมและการตรวจสอบ การบำบัดน้ำเสีย งานบำรุงรักษาและซ่อมแซม และงานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ

4.9 กองหรือฝ่ายการแพทย์ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานรักษาพยาบาลประชาชน ประกอบไปด้วย ฝ่ายบริการการแพทย์ ฝ่ายการพยาบาล และศูนย์บริการสาธารณสุข (กองหรือฝ่ายการแพทย์จะจัดตั้งขึ้นเฉพาะเทศบาลนคร ซึ่งมีรายได้เพียงพอสำหรับการจัดสร้างโรงพยาบาลและการบริหารงาน)

4.10 กองหรือฝ่ายการประปา มีหน้าที่เกี่ยวกับงานผลิตน้ำประปา งานวางระบบท่อประปา งานจำหน่ายน้ำประปาให้ประชาชน งานจัดเก็บรายได้การประปา

4.11 หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ตรวจสอบและกลั่นกรองให้ความเห็นชอบและข้อเสนอแนะแก่ปัดเทศบาลเกี่ยวกับการเงินและความคุมตรวจสอบด้านอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

4.12 หน่วยงานแขวง มีหน้าที่ให้บริการประชาชนเกี่ยวกับงานทะเบียนราษฎร งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย การศึกษา การสวัสดิการสังคม สาธารณสุข การช่าง การประปา แขวงเป็นหน่วยงานย่อยที่จำลองรูปแบบเทศบาลเพื่อรองรับความเจริญกรณีที่เป็นเทศบาลขนาดใหญ่มีพื้นที่ไม่ต่ำกว่า 20 ตารางกิโลเมตร ประชากรไม่ต่ำกว่า 100,000 คน มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน 60 ล้านบาทขึ้นไป

5. เทศบาลตำบลจังหวัดหนองคาย

จังหวัดหนองคาย เมืองชายแดนริมฝั่งแม่น้ำโขง เป็นประตูดูเมืองเวียงจันทน์ เมืองหลวงของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว) โดยมีสะพานมิตรภาพ ไทย-ลาวเชื่อมระหว่างสองประเทศ มีประชากรจำนวน 902,618 คน มีเนื้อที่ประมาณ 7,332 ตารางกิโลเมตร เป็นจังหวัดที่มีพื้นที่ติดแม่น้ำโขงเป็นระยะทาง 320 กิโลเมตร ประวัติศาสตร์ของเมืองหนองคายเริ่มต้นเมื่อกว่า 200 ปีเศษ พื้นที่บริเวณริมฝั่งโขงนี้เดิมเคยเป็นที่ตั้งของเมืองเล็กๆ 4 เมือง คือ เมืองพรานพร้าว เมืองเวียงคุก เมืองปะโค เมืองไผ่ (บ้านบึงค่าย) ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัวแห่งกรุงรัตน โกสินทร์ เจ้าอนุวงศ์ กษัตริย์ผู้ครองนครเวียงจันทน์ได้ตั้งตนเป็นกบฏ พระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงโปรดเกล้าให้เจ้าพระยา ราชเทวี ยกทัพ ไปตีเมืองเวียงจันทน์ โดยมีท้าวสุวอธรรมมา (บุญมา) เจ้าเมืองโยสธร และพระยา เชียงสา เป็นกำลังสำคัญในการช่วยทำศึกจนได้รับชัยชนะ พระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงโปรดเกล้าฯ ให้ท้าวสุวอขึ้นเป็นเจ้าเมือง โดยจัดตั้งเมืองใหญ่ทางฝั่งขวาของแม่น้ำโขงคอย ควบคุมพื้นที่และเลือกสร้างเมืองที่บ้านไผ่ แล้วตั้งชื่อเมืองว่า หนองคาย ตามชื่อหนองน้ำใหญ่ ซึ่งอยู่ทางทิศตะวันตกของเมือง (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย. 2553 : เว็บไซต์)

จังหวัดหนองคายมีอาณาเขตทางด้าน ทิศเหนือ ติดกับแม่น้ำโขงอันเป็นเส้นกั้นพรมแดนระหว่างประเทศไทยกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทิศใต้ ติดกับจังหวัด อุดรธานี สกลนคร ทิศตะวันออก ติดกับจังหวัดนครพนม ทิศตะวันตก ติดกับจังหวัดเลย

จังหวัดหนองคายมีองค์กรปกครองท้องถิ่น 3 รูปแบบ คือ 1) องค์การบริหาร ส่วนจังหวัด จำนวน 1 แห่ง 2) เทศบาล แบ่งเป็น เทศบาลเมือง จำนวน 1 แห่ง และเทศบาล

ตำบลจำนวน 17 แห่ง และ 3) องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 115 แห่ง โดยเทศบาลตำบลในเขตอำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย มีจำนวน 2 แห่ง คือ เทศบาลตำบลสร้างนางขาว และเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย. 2551 : 2)

สรุป ลักษณะการบริหารงานของเทศบาล จะมีลักษณะตามการจัด โครงสร้างทาง การบริหารที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล และกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของกระทรวงมหาดไทย

บริบทของเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย

1. สภาพทั่วไป

1.1 ประวัติความเป็นมา

เทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ได้รับการยกฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2542 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 116 ตอนที่ 9 ก ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2542 ซึ่งสุขาภิบาลเดิมได้รับการจัดตั้งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 14 พฤษภาคม 2499 และประกาศราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 37 ตอนที่ 45 ลงวันที่ 30 พฤษภาคม 2499 เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2549 ได้เปลี่ยนชื่อเป็นเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย

ลักษณะที่ตั้ง สำนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย เลขที่ 239 หมู่ที่ 13 ถนนหนองคาย-บึงกาฬ ตำบลจุมพล อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ที่พิกัด ที.อี. 969934 อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครเป็นระยะทาง 661 กิโลเมตร และอยู่ห่างจากศาลากลางจังหวัดหนองคายไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 212 (หนองคาย – บึงกาฬ) เป็นระยะทาง 45 กิโลเมตร

1.2 อาณาเขต

เทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย มีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ เริ่มจากหลักเขตที่ 1 บริเวณฝั่งแม่น้ำโขง ไปตามทิศตะวันออกตามชอยเทศบาล 21 จุดหลักเขตที่ 2 จุดกึ่งกลางทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 212 ระยะทาง 700 เมตร

ทิศตะวันออก เริ่มจากหลักเขตที่ 2 จุดกึ่งกลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 212 ไปทางทิศใต้ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 212 จุดหลักเขตที่ 3 บริเวณติดกับห้วยหลวง ระยะทาง 750 เมตร

ทิศใต้ เริ่มจากหลักเขตที่ 3 บริเวณจดทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 212 ติดกับ
ห้วยหลวงไปทางทิศตะวันออกตามลำห้วยหลวง จดหลักเขตที่ 4 บริเวณปากห้วยหลวงระยะทาง
870 เมตร

ทิศตะวันตก ติดกับลำน้ำโขง เริ่มจากหลักเขตที่ 4 บริเวณปากห้วยหลวง ไป
ทางเหนือตามแนวฝั่งลำน้ำโขง จดหลักเขตที่ 1 ระยะทาง 1,000 เมตร

1.3 สภาพภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบริมแม่น้ำโขง โดยด้านทิศตะวันตกติดกับลำน้ำ
โขงและด้านทิศใต้ติดกับลำห้วยหลวง

1.4 ภูมิอากาศ

เทศบาลตำบลโพธิพิสัย ตั้งอยู่ในเขตละติจูดต่ำ ได้รับอิทธิพลของลมมรสุม
ทุกฤดูกาล โดยในช่วงระหว่างเดือน พฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์ จะได้รับอิทธิพลจากลม
มรสุมตะวันออกเฉียงเหนือทำให้อากาศหนาวและแห้งแล้ง ส่วนตั้งแต่เดือนพฤศจิกายนถึง
เดือนกันยายนจะได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตก สภาพภูมิอากาศโดยทั่วไปจึงแบ่งออกได้
เป็น 3 ฤดู คือ

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่ปลายเดือนพฤษภาคม - กลางเดือนตุลาคม ปริมาณน้ำฝน
เฉลี่ยตลอดปีประมาณ 1,800 มิลลิเมตร

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม - กลางเดือนกุมภาพันธ์ อุณหภูมิต่ำสุดเฉลี่ย
ตลอดปีประมาณ 18 องศาเซลเซียส

ฤดูร้อน เริ่มจากกลางเดือนกุมภาพันธ์ - ปลายเดือนพฤษภาคม อุณหภูมิสูงสุด
เฉลี่ยตลอดปีประมาณ 38 องศาเซลเซียส

1.5 การตั้งถิ่นฐานและการประกอบอาชีพของประชาชน

การตั้งถิ่นฐาน มีลักษณะเป็นชุมชนเมือง ความหนาแน่นของประชากรจะ
เห็นได้จากสถิติการทะเบียนราษฎร เมื่อปี พ.ศ. 2552 (ณ วันที่ 31 ธันวาคม) มีประชากรทั้งสิ้น
2,955 คน จำนวน 1,050 ครัวเรือน ที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบล โพธิพิสัย ซึ่งมีเนื้อที่ทั้งหมด
0.594 ตารางกิโลเมตร

การประกอบอาชีพของประชาชน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย ในลักษณะ
ค้าปลีก

1.6 เศรษฐกิจส่วนรวมของเทศบาล

โครงสร้างของระบบเศรษฐกิจของเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย กล่าวโดยภาพรวมได้ว่ามีภาคบริการเป็นภาคนำ ส่วนภาคการผลิตอื่นๆ เช่น ภาคอุตสาหกรรมภาคเหมืองแร่แทบจะไม่มีบทบาทแต่อย่างใดและในภาคบริการ มีการค้าปลีกเป็นสาขาการผลิตที่ใหม่และมีสถาบันการเงินในเขตเทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียง รวม 5 แห่ง คือ ธนาคารทหารไทย ธนาคารออมสิน ธนาคารกรุงเทพ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และธนาคารกรุงไทย

2. เขตการปกครองและการบริหาร

2.1 เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย มีเขตการปกครองครอบคลุมท้องที่รวม 2 หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ 1 และ หมู่ที่ 13 บางส่วนของตำบลจุมพล รวมเนื้อที่ 0.594 ตารางกิโลเมตร

2.2 การบริหาร

แบ่งการบริหารออกเป็น 2 ส่วน คือ

2.2.1 ส่วนกำหนดนโยบาย ได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย

ประกอบด้วยกรรมการ 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหาร

1) ฝ่ายนิติบัญญัติ ประกอบด้วย ประธานสภา รองประธานสภา และสมาชิกสภาเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย รวม 12 คน

2) ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย คณะผู้บริหารท้องถิ่น โดยมีนายกเทศมนตรีเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร ประกอบด้วยรองนายกเทศมนตรี 2 คน ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี

2.2.2 ส่วนนำนโยบายไปปฏิบัติหรือส่วนประจำ ประกอบด้วยพนักงานลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองวิชาการและแผนงาน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม โดยมีปลัดเทศบาลเป็นหัวหน้าของฝ่ายประจำ

3. สภาพทางโครงสร้างพื้นฐาน (ระบบบริการขั้นพื้นฐาน)

3.1 การคมนาคม ภายในเขตพื้นที่และกับภายนอกพื้นที่เป็นไปอย่างสะดวก กล่าวคือ

3.1.1 การติดต่อกับภายนอกพื้นที่ อาศัยทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 212 ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2267 และทาง ร.พ.ช. หมายเลข นก 2020 จุมพล - ก่องจันทร์

3.1.2 การติดต่อกันภายในเขตพื้นที่ อาศัยถนนสายหลักที่สำคัญ 4 สาย คือ ถนนพิสัยสรเดช ถนนจุมพล – หุ่นชาติ ถนนราษฎร์บำรุง ถนนภิรมยาราม ถนนเจริญภิบาล และ ถนนตรีดำรง นอกจากนี้ยังมีถนนซอยอีก 24 ซอย ทั้งถนนและซอยเป็นคอนกรีตเสริมเหล็กทุกสาย

3.2 การไฟฟ้า ในเขตเทศบาลตำบล โพนพิสัยประชาชนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง และเพียงพอ โดยการบริการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนไฟฟ้าสาธารณะตามถนนและซอยเทศบาล ได้ดำเนินการติดตั้งไปแล้วอย่างทั่วถึง

3.3 การประปา เดิมเทศบาลตำบล โพนพิสัย ดำเนินกิจการการประปาเอง ต่อมาเมื่อ ปี พ.ศ. 2536 เทศบาลตำบล โพนพิสัย ได้โอนกิจการประปาให้การประปาสวนภูมิภาครับไปดำเนินการการบริการประปาแก่ประชาชนผู้ใช้น้ำเป็นไปอย่างทั่วถึง

3.4 การโทรคมนาคม อาศัยโทรศัพท์ส่วนบุคคลและโทรศัพท์สาธารณะ ตลอดจนโทรศัพท์มือถือติดต่อสื่อสารกันภายในพื้นที่กับภายนอกพื้นที่เป็นไปอย่างสะดวก

3.5 การใช้ที่ดิน พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบล โพนพิสัย มีทั้งสิ้นจำนวน 0.594 ตารางกิโลเมตร สามารถแยกประเภทได้ ดังนี้

3.5.1 เจ้าของกรรมสิทธิ์หรือผู้มีสิทธิ์ครอบครอง

3.5.2 ที่เอกชน

3.5.3 ที่วัด

3.5.4 ที่ของราชการ (ที่ราชพัสดุ ที่สาธารณะประโยชน์)

การใช้ที่ดิน เนื้อที่ส่วนมากใช้เป็นที่ประกอบการค้าและที่อยู่อาศัย

3.6 การจราจร มีเครื่องหมายการจราจรแต่ปัญหาการจราจรก็คือประชาชนยังไม่เคารพและปฏิบัติตามกฎจราจร โดยอย่างยิ่งการรुक้า ทางเท้าของบรรดาร้านค้าและการจอดรถไม่เป็นระเบียบ

4. สภาพเศรษฐกิจ

4.1 การเกษตรกรรม ในเขตพื้นที่เขตเทศบาลตำบล โพนพิสัย ไม่มีการใช้พื้นที่เพื่อการเกษตรกรรม แต่เป็นศูนย์กลางการจำหน่ายหรือตลาดสำหรับสินค้าการเกษตรของอำเภอ โพนพิสัย

4.2 การอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบล โพนพิสัย ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม

4.3 การพาณิชย์ ประชาชนส่วนมากในเขตเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย ประกอบอาชีพค้าขาย ในลักษณะค้าปลีกในร้านค้าส่วนตัวและบางส่วนเช่าที่ขายสินค้าในตลาดและอาคารพาณิชย์ของกรมธนารักษ์

4.4 การบริการ มีธนาคารในพื้นที่ ได้แก่ ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) และธนาคารออมสิน สาขาโพธิ์พิสัย

4.5 การท่องเที่ยว นักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยวและนำเงินมาใช้จ่ายในเขตเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย ในแต่ละปีมากกว่าปกติก็อยู่ในช่วงเทศกาลออกพรรษา ซึ่งมีงานประเพณีที่สำคัญ คือ ประเพณีออกพรรษามขามปรากฏการณ์บั้งไฟพญานาค และการแข่งขันเรือยาวประเพณี

5. สภาพทางสังคม

5.1 ประชากร ประกอบด้วยคนสัญชาติไทยเป็นส่วนมาก ที่เหลือเป็นคนสัญชาติญวนอพยพและคนต่างด้าว จำนวนประชากรในเขตเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย สถิติทะเบียนราษฎรเมื่อปี พ.ศ. 2552 (ณ 31 ธันวาคม) มีทั้งสิ้น 2,955 คน เป็นชาย 1,492 คน เป็นหญิง 1,463 คน จำนวนบ้านเรือน 1,050 หลังคาเรือน

5.2 การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม

5.2.1 มีโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 1 แห่ง คือ โรงเรียนอนุบาลจุมพลโพธิ์พิสัย

5.2.2 มีศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ 1 แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์วัดมณีโคตร

5.2.3 มีวัดพุทธ 7 แห่ง คือ วัดมณีโคตร วัดไทย วัดศรีเกิด วัดโพธิ์ชัย วัดจอมทอง วัดจุมพลเมือง และวัดภิรมยาราม

5.2.4 ศิลปวัฒนธรรม เป็นแบบอีสาน คือ “ฮีดลีสอง”

5.3 การสาธารณสุข

5.3.1 โรงพยาบาลเอกชน จำนวน 1 แห่ง

5.3.2 ศูนย์บริการสาธารณสุข จำนวน 1 แห่ง

5.3.3 คลินิกเอกชน จำนวน 4 แห่ง

5.4 สังคมสงเคราะห์ มีองค์กรเอกชนที่ให้การสังคมสงเคราะห์ในเขตเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย เช่น ชมรมฌาปนกิจสงเคราะห์ลูกค้า ธ.ก.ส. อำเภอโพธิ์พิสัย โครงการฟื้นฟูผู้พิการชุมชนโพธิ์พิสัย

5.5 ชุมชน ชุมชนในเขตเทศบาล มีทั้งสิ้นจำนวน 10 ชุมชน ประกอบด้วย

- 5.5.1 ชุมชนมณีโคตร 1
- 5.5.2 ชุมชนมณีโคตร 2
- 5.5.3 ชุมชนภิรมยาราม 1
- 5.5.4 ชุมชนภิรมยาราม 2
- 5.5.5 ชุมชนวัดไทย
- 5.5.6 ชุมชนโพธิ์ชัย
- 5.5.7 ชุมชนจุมพลเมือง
- 5.5.8 ชุมชนศรีเกิด
- 5.5.9 ชุมชนจอมทอง
- 5.5.10 ชุมชนตลาดสด

5.6 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

อยู่ในความรับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธร โพนพิสัย และเทศบาลตำบล โพนพิสัย ได้จัดตั้งศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบล โพนพิสัย เพื่อช่วยเหลือราษฎรที่ประสบสาธารณภัยตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งเทศบาลตำบล โพนพิสัยมีเครื่องมือเครื่องใช้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

5.7 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- 5.7.1 สถิติเพลิงไหม้ในรอบปี (1 มกราคม - 31 ธันวาคม 52) จำนวน - ครั้ง
- 5.7.2 ความสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินจากเพลิงไหม้ในรอบปีที่ผ่านมาเป็น
 - ผู้เสียชีวิต - คน ผู้บาดเจ็บ - คน ทรัพย์สินมูลค่า - บาท
- 5.7.3 รถดับเพลิง ขนาดบรรจุ 2,500 ลิตร จำนวน 1 คัน
- 5.7.4 รถบรรทุกน้ำ ขนาดบรรจุ 5,000 ลิตร จำนวน 1 คัน
- 5.7.5 รถยนต์ปิคอัพ จำนวน 1 คัน
- 5.7.6 ดั่งเคมีชนิดผงเคมีแห้ง จำนวน 50 ถัง

5. การเมืองและการบริหาร

5.1 การเลือกตั้งและอัตรากำลังในการบริหารงานของเทศบาลตำบล โพนพิสัย

5.1.1 การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลตำบล โพนพิสัย

เลือกตั้งเมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2552 แบ่งเขตเลือกตั้งเป็น 2 เขต
รวมหน่วยเลือกตั้งทั้งสิ้น 2 หน่วย จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งหมด 2,114 คน

เขตเลือกตั้งที่ 1 ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาล 6 คน จำนวน 1 หน่วยเลือกตั้ง มีผู้มีสิทธิเลือกตั้ง 1,089 คน ผู้มาใช้สิทธิ์เลือกตั้ง 820 คน คิดเป็นร้อยละ 74.68 บัตรเสีย คิดเป็นร้อยละ 1.64 บัตรไม่ลงคะแนน คิดเป็นร้อยละ 0.64

เขตเลือกตั้งที่ 2 ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล 6 คน มี 1 หน่วยเลือกตั้ง มีผู้มีสิทธิเลือกตั้ง 1,016 คน ผู้มาใช้สิทธิ์เลือกตั้ง 749 คน คิดเป็นร้อยละ 73.72 บัตรเสีย คิดเป็นร้อยละ 2.26 บัตรไม่ลงคะแนน คิดเป็นร้อยละ 0.20

5.1.2 การเลือกตั้งนายกเทศมนตรีตำบล โพนพิสัย โดยตรง

มีจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งหมด 2,114 คน ผู้มาใช้สิทธิ์เลือกตั้งจำนวน 1,565 คน คิดเป็นร้อยละ 74.22 บัตรเสีย คิดเป็นร้อยละ 2.37 บัตรไม่ลงคะแนน คิดเป็นร้อยละ 0.71

5.1.3 อัตรากำลังพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

- | | |
|----------------------|-------------|
| 1) พนักงานเทศบาล | จำนวน 23 คน |
| 2) ลูกจ้างประจำ | จำนวน 9 คน |
| 3) พนักงานจ้างเทศบาล | จำนวน 49 คน |
| รวมจำนวนทั้งสิ้น | 81 คน |

5.2 โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลโพนพิสัย

5.2.1 สำนักปลัดเทศบาล

1) งานธุรการ มีหน้าที่

- 1.1) งานสารบรรณของเทศบาล
- 1.2) งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุ

อุปกรณ์ การติดต่อ และ อำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ

- 1.3) งานเลขานุการและงานประชุมสภาเทศบาล คณะเทศมนตรีและ

พนักงานเทศบาล

- 1.4) งานสาธารณกุศลของเทศบาล และหน่วยงานต่างๆ ที่ขอ

ความร่วมมือ

- 1.5) งานตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญทางราชการ
- 1.6) งานพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญจักรพรรดิมาลา

และผู้ทำคุณประโยชน์

- 1.7) งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง
- 1.8) งานจัดทำคำสั่งและประกาศของเทศบาล

1.9) งานรับเรื่องร้องทุกข์และร้องเรียน

1.10) งานแจ้งมติ ก.ท.จ. หนองคาย ให้กองต่างๆ ทราบ

1.11) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2) งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

2.1)งานบริหารงานบุคคล

2.2) งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ

2.3) งานการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก และการคัดเลือก

2.4) งานการการทำบัตรประวัติคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล

พนักงานและลูกจ้างเทศบาล

2.5) งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล

2.6) งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

2.7) งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตรากำลัง

2.8) งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดู

งาน การศึกษาต่อ การขอรับทุนการศึกษา

2.9) งานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง การให้

บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ

2.10) งานการลาพักผ่อนประจำปี และการลาอื่นๆ

2.11) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

3) งานทะเบียนราษฎร มีหน้าที่เกี่ยวกับ

3.1) งานตามพระราชบัญญัติทะเบียนราษฎร

3.2) งานจัดเตรียมการเลือกตั้งและดำเนินการเลือกตั้ง

3.3) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

4) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ

4.1) งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ

4.2) งานป้องกันและระงับอัคคีภัย

4.3) งานวิเคราะห์และพิจารณา ทำความเห็น สรุป รายงาน

เสนอแนะ รวมทั้งดำเนินการด้านกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย และสาธารณภัยอื่นๆ

4.4) งานตรวจสอบ ควบคุม ดูแล ในการจัดเตรียม และอำนวยความสะดวก

สะดวกในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ

- 4.5) งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - 4.6) งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน
 - 4.7) งานติดต่อสื่อสาร
 - 4.8) งานฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
 - 4.9) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- 5) งานเทศกิจ มีหน้าที่เกี่ยวกับ
- 5.1) จัดระเบียบในตลาดสด หาบเร่ แผงลอย
 - 5.2) จัดระเบียบการค้าที่นำรังเกียงและอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ
 - 5.3) ระวังเหตุรำคาญ
 - 5.4) จัดทำทะเบียนผู้ค้า
 - 5.5) ชี้แจงประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดระเบียบกิจการค้าในเขต

เทศบาล

- 5.6) ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
 - 5.7) ควบคุมตรวจสอบและดำเนินการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
 - 5.8) ประสานงานกับจังหวัดและอำเภอในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง และงานมรดกชน
 - 5.9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
- 5.2.2 กองคลัง

1) งานผลประโยชน์ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- 1.1) งานจัดทำประกาศให้มายื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินเพื่อชำระภาษี
- 1.2) งานตรวจสอบและจัดทำบัญชีผู้ที่อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีในปีงบประมาณจัดเก็บทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี (ผ.ท. 5)
- 1.3) งานรับและตรวจสอบแบบแสดงรายการทรัพย์สิน หรือแบบคำร้องของผู้เสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นๆ
- 1.4) งานพิจารณาการประเมิน และกำหนดค่าภาษี ค่าธรรมเนียมในเบื้องต้น เพื่อนำเสนอพนักงานเจ้าหน้าที่

1.5) งานแจ้งผลการประเมินค่าภาษีแก่ผู้เสียภาษี
 1.6) งานจัดเก็บและชำระรายได้ จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และ
 รายได้อื่นๆ
 1.7) งานลงรายการเกี่ยวกับ โรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ และ
 ภาษีป้าย เงินผลประโยชน์ และทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี (ผ.ท. 5) ของผู้เสียภาษีแต่ละรายเป็น
 ประจำทุกวัน

1.8) งานเก็บรักษา และการนำส่งเงินประจำวัน
 1.9) งานดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์ภาษี
 1.10) งานเก็บรักษาและเบิกจ่ายแบบพิมพ์ต่างๆ
 1.11) งานเก็บรักษาเอกสารหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและ
 รายได้อื่นๆ

1.12) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
 2) งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับ
 2.1) งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท
 2.2) งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย
 2.3) งานจัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน
 2.4) งานจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญจ่าย
 2.5) งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท
 2.6) งานจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี และรายงาน
 อื่นๆ

2.7) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
 3) งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน มีหน้าที่เกี่ยวกับ
 3.1) งานลงบัญชีและทะเบียนพัสดุ ตรวจสอบใบสำคัญช่วยเก็บและ
 จ่ายพัสดุครุภัณฑ์ อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ

3.2) เก็บรวบรวมและรักษาเอกสารหลักฐานการเบิกจ่ายพัสดุ

ครุภัณฑ์

3.3) งานจัดหา จัดซื้อ จ้างซ่อม ตรวจสอบ เก็บรักษา เบิกจ่าย นำส่ง
 และจัดทำทะเบียนพัสดุครุภัณฑ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ

3.4) ทำรายงานพัสดุประจำเดือน และรายการพัสดुकงเหลือ ประจำปี
 ให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ

3.5) ร่างหนังสือโต้ตอบ สัญญาซื้อ สัญญาจ้าง บันทึก ย่อเรื่อง สรุปความเห็น ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร หลักฐาน รวมทั้งรวบรวมข้อมูลสถิติที่เกี่ยวข้องกับงานพัสดุ ติดต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.6) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

5.2.3 กองช่าง

1) งานวิศวกรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

1.1) ออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรม

1.2) งานวางโครงการและการก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม

1.3) งานให้คำปรึกษาแนะนำและบริการเกี่ยวกับงานทางด้าน

วิศวกรรม

1.4) งานตรวจสอบแบบแปลนการขออนุญาต ปลูกสร้างอาคาร

ทางด้านวิศวกรรม

1.5) งานออกแบบรายการ รายละเอียดทางด้านวิศวกรรม

1.6) งานสำรวจหาข้อมูลรายละเอียด เพื่อกำหนดออกแบบกำหนด

รายละเอียดทางด้านวิศวกรรม

1.7) งานศึกษาวิเคราะห์ วิจัยทางด้านวิศวกรรม

1.8) งานประมาณราคาค่าก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม

1.9) งานควบคุมการก่อสร้าง ในสาขาวิศวกรรม

1.10) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2) งานสาธารณูปโภค

2.1) งานด้านการก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน ทางเท้า และสิ่งติดตั้ง

อื่นๆ

2.2) งานวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง

2.3) งานซ่อมบำรุงรักษาอาคาร ถนน สะพาน ทางเท้า เขื่อน

2.4) งานควบคุมดูแลอาคารสถานที่

2.5) งานปรับปรุงแก้ไข และป้องกันสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ

2.6) งานให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง

2.7) งานควบคุมพัสดุ งานด้านโยธา

2.8) งานประมาณราคา งานซ่อมบำรุงรักษา

2.9) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

5.2.4 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- 1) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับ
 - 1.1) งานควบคุมด้านสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม
 - 1.2) งานสุขาภิบาล และ โภชนาการ
 - 1.3) งานควบคุมการประกอบการค้าที่น่ารังเกียจหรืออาจเป็น

อันตรายต่อสุขภาพ

- 1.4) งานป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ
- 1.5) งานสุขาภิบาลโรงงาน
- 1.6) งานชีวอนามัย
- 1.7) งานฉาปนกิจ
- 1.8) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

- 2.1) ป้องกันและสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค
- 2.2) งานควบคุมแมลงและพาหะนำโรค
- 2.3) งานควบคุมป้องกันโรคติดต่อ
- 2.4) งานป้องกันการติดยาและสารเสพติด
- 2.5) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

3) งานสัตว์แพทย์ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- 3.1) งานควบคุมและรับผิดชอบโรคสัตว์
- 3.2) งานควบคุมและรับผิดชอบโรคที่เกิดจากสัตว์หรือสัตว์ป่าที่

นำมาเลี้ยง หรือสัตว์ที่อยู่อาศัยตามธรรมชาติ

3.3) งานการระวังและรับผิดชอบโรคในกลุ่มบุคคลซึ่งประกอบอาชีพซึ่งเสี่ยงต่อการติดโรคสัตว์

- 3.4) งานควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า
- 3.5) งานควบคุมการฆ่าสัตว์และโรงฆ่าสัตว์
- 3.6) งานป้องกันโรคติดเชื้อ หรืออันตรายหรือเหตุรำคาญจากสัตว์
- 3.7) งานรายงานข้อมูลสถิติ และการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับงานด้าน

สัตว์แพทย์

- 3.8) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

5.2.5 กองการศึกษา

1) งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับ

1.1) งานควบคุม ดูแล และรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ
งานการเจ้าหน้าที่
โรงเรียน

1.2) งานบริหารและวิชาการ งานการเงิน งานการพัสดุ และงาน

2) งานพัฒนาการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับ

2.1) งานสำรวจความต้องการและปัญหาทางการศึกษา
2.2) งานจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษา
2.3) งานวิจัยทางการศึกษา
2.4) งานพัฒนาหลักสูตร
2.5) งานให้บริการทางการศึกษาทั่วไป ด้วยการนิเทศให้คำปรึกษา
แนะนำปัญหาทางวิชาการ

2.6) งานเขียนเอกสาร ตำรา ผลิตภัณฑ์ และสื่อการเรียนการสอน

2.7) งานค้นคว้าทดลอง และเผยแพร่เทคนิควิทยาการแผนใหม่ทาง
การศึกษา

2.8) งานวัดผล ประเมินผลการทางการศึกษา

2.9) งานประชุม อบรม สัมมนา ประสานงานและให้บริการทางด้าน
วิชาการ

2.10) งานส่งเสริมสุขภาพ และควบคุมมาตรฐานทางการศึกษา

2.11) งานประสานงานการดำเนินงานด้านวิชาการกับหน่วยงานอื่น
ที่เกี่ยวข้อง

2.12) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

5.2.6 กองวิชาการและแผนงาน

1) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

1.1) งานรวบรวมวิเคราะห์และให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้อง
นำมาใช้ในการวางแผนและการประเมินผลตามแผนทุกระดับ

1.2) งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณา วางแผนของ
เทศบาลและหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง

- 1.3) งานวิเคราะห์และพยากรณ์การเจริญเติบโต ของประชากรในเขตเมืองและความพอเพียงของบริการสาธารณูปโภคหลัก
- 1.4) งานวิเคราะห์และคาดคะเนรายได้ – รายจ่าย ของเทศบาลในอนาคต
- 1.5) งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนสามปี
- 1.6) งานวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการเพื่อสนองหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง

1.7) งานประสานงานกับหน่วยงานในเทศบาล และหน่วยงานอื่นที่เสนอบริการสาธารณูปโภคในเขตเทศบาลและหน่วยงานใกล้เคียง เกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติตามแผนและการประเมินผลงานตามแผน

1.8) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ได้รับมอบหมาย

2) งานนิติการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- 2.1) งานทางกฎหมายเกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมาย ร่างและพิจารณา ตรวจร่างเทศบัญญัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้อง
- 2.2) งานจัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐาน เพื่อดำเนินการตามกฎหมาย

2.3) งานสอบสวน ตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงาน

2.4) งานสอบสวนและเปรียบเทียบการกระทำที่ละเมิดเทศบัญญัติ

2.5) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ ได้รับมอบหมาย

5.2.7 กองสวัสดิการสังคม

1) งานสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

1.1) งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน

1.2) งานพัฒนาชุมชน

1.3) งานจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด

1.4) งานให้คำปรึกษาแนะนำตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม

1.5) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ ได้รับมอบหมาย

5.3 การอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

อยู่ในความรับผิดชอบของสถานีตำรวจอำเภอ โพนพิสัย และนายกเทศมนตรีตำบล โพนพิสัย ในฐานะผู้อำนวยการศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบล โพนพิสัย

5.4 ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.4.1 ทรัพยากรดิน เทศบาลตำบล โพนพิสัยเป็นเขตชุมชนเมือง ปัจจุบันราคาที่ดินในเขตเทศบาลตำบล โพนพิสัย จึงมีแนวโน้มสูงขึ้นเพราะเป็นทำเลการค้าและที่อยู่อาศัย

5.4.2 ทรัพยากรน้ำ เทศบาลตำบล โพนพิสัย ตั้งอยู่ริมแม่น้ำ โขงและห้วยหลวง ดังนั้น จึงสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรน้ำได้ อย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการประปา การระงับอัตรภัย การระบายน้ำ เป็นต้น

5.4.3 ทรัพยากรป่าไม้ แม้ในเขตเทศบาลตำบล โพนพิสัย จะไม่มีป่าไม้แต่ก็ได้อนุรักษ์ต้นไม้และส่งเสริมการปลูกป่า ไม้ ดอกไม้ประดับเพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมให้น่าอยู่และประทับใจ

5.4.4 ทรัพยากรธรณี มีน้ำใต้ดิน จึงสามารถขุดบ่อน้ำและเจาะบ่อบาดาลน้ำใต้ดินมาใช้ได้ในกรณีจำเป็น

5.4.5 ทรัพยากรท่องเที่ยว มีปรากฏการณ์ธรรมชาติที่เรียกว่าบั้งไฟพญานาคเกิดขึ้นทุกปี ช่วงออกพรรษา จึงมีนักท่องเที่ยวเป็นจำนวนมากเดินทางมาชมปรากฏการณ์ธรรมชาติดังกล่าวและนำเงินมาใช้จ่ายในเขต เทศบาลตำบล โพนพิสัย และอำเภอ โพนพิสัยในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก เทศบาลตำบล โพนพิสัย ได้ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เพื่อเป็นการส่งเสริมด้านการท่องเที่ยวและสืบทอดประเพณีของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบต่อไป

5.4.6 สภาพสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันปัญหาหมอกควันที่เกิดจาก ขยะมูลฝอย น้ำเสีย อากาศเป็นพิษ อันเป็นผลจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการเพิ่มขึ้นของประชากร อาคารและยานพาหนะมีแนวโน้มจะเป็นปัญหาที่รุนแรงต่อไปในอนาคต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล โพนพิสัย อำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ได้ทำการศึกษางานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ชนัญธิดา ประโยชริศ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามส่วนใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจสูงสุด ด้าน

ความสำเร็จของงาน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีรายได้แตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

นิพนธ์ พรหมจารี (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษา พบว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง 1 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และมีแรงจูงใจอยู่ในปานกลาง จำนวน 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีความแตกต่างกันด้านการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ โดยรวมและเป็นรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สุภาพ กันธิมา (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยต่ำจูงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิภาพและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจอื่น คือ การพัฒนาและความก้าวหน้า และปัจจัยต่ำจูงใจอื่น คือ ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น บำเหน็จ บำนาญ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล เงินโบนัส ด้านสันตนาการและการกีฬา ที่อยู่อาศัย การเดินทางและขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคายุติธรรม การจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุด มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของสมมติฐาน พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมและหน้าที่การงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตรของปัจจัยจูงใจมีค่าความแตกต่างในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือ ได้แก่ เพศ

รายได้ต่อเดือน อายุ สถานภาพ ที่พักอาศัย การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อาชวราชากร การปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน รายได้อื่นต่อเดือน ไม่มีความแตกต่าง และพบว่า ด้านกลุ่มอายุที่แตกต่างกันและ ด้านการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความแตกต่างกันจากที่คาดหวังไว้ในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือในปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ไม่มีความแตกต่าง

ลือชา ภักดีศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พบว่า บุคลากร ในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง โดยรวมและจำแนกตามประเภทบุคลากรมีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นบุคลากรประเภท ถูกจ้างประจำมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด และบุคลากรใน สำนักงานเทศบาลตำบลเวียงที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานจ้างตามภารกิจมีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานเทศบาล สามัญและพนักงานจ้างทั่วไปมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานมากกว่าพนักงานเทศบาล สามัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรศักดิ์ ลือชาคำ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอกลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษา พบว่า 1) แรงจูงใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขวิทยาของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา และแรงจูงใจระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสถานภาพ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้าน สถานภาพการทำงาน โดยภาพรวมสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสุขวิทยามีระดับแรงจูงใจในระดับ ปานกลาง 2) แรงจูงใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านการ เจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน และแรงจูงใจระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีระดับแรงจูงใจใน ระดับมาก จะเห็นได้ว่า โดยภาพรวมทั้ง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านสุขวิทยาและปัจจัยด้านแรงจูงใจ ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนาอยู่ในระดับมาก

วัชรระ บุญปลอด (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา ผลการศึกษา พบว่า พนักงานองค์กรบริหาร ส่วนตำบล จังหวัดพะเยา เฉลี่ยทุกด้านมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงในงานสำหรับด้านความก้าวหน้าในงานมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พนักงานที่มีเพศ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สำหรับอายุและสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันและตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน ถูกจ้างมีความไม่มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงานอาจถูกให้ออกได้ง่ายกว่าข้าราชการประจำ และเรื่องสวัสดิการก็ได้รับไม่เท่าเทียมกัน เรื่องของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ทำให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมาจากระยะเวลาการปฏิบัติงานนานก็ได้รับเงินเดือนและค่าจ้างมากกว่า คนที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า

ละมุล บุตรา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนแรงจูงใจที่มีผลจากปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าและอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานรัฐหรือเอกชน เพศหญิงจะมีความสนใจในปัจจัยจูงใจที่มากกว่าเพศชาย และพนักงานที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ระดับแรงจูงใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจสูงสุดด้านความสำเร็จของงาน อย่างนี้เป็นต้น ซึ่งผู้ศึกษาจะนำผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเหล่านี้ไปวิเคราะห์อภิปรายผลในบทที่ 5 ต่อไป